

# Sotsiaaldialoog teatud Kesk- ja Ida-Euroopa riikide linnalise ühistranspordi sektoris

Projekti aruanne



ELi rahalisel toel



# Avaldamisdokument

Käesolev dokument koostati projekti „Sotsiaaldialoog teatud Kesk- ja Ida-Euroopa riikide linnalise ühistranspordi sektoris“ raames. Projekt sai Euroopa Liidult rahalise toetuse eelarve rubriigi alt „Sotsiaaldialoogi toetamine“. Käesolevas aruandes välja toodud teave ja arvamused pärinevad autoritelt. Euroopa Komisjon ei vastuta selles dokumendis sisalduva teabe mistahes viisil kasutamise eest.

## Projektipartnerid

Ülemaailmne Ühistranspordi Assotsiatsioon  
(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

Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit  
(European Transport Workers' Federation (ETF))  
Galerie AGORA, Rue du Marché aux Herbes 105,  
Boîte 11  
1000 Brussels, Belgium  
Tel.: +32 2 2854660  
etf@etf-europe.org  
www.etf-europe.org

## Koostanud ja avaldanud

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

## Asetus

DreiDreizehn GmbH, Berlin | [www.313.de](http://www.313.de)

## Pildid

iStock.com

# Sizukord

|           |                                                                                                                     |           |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b>  | <b>Sotsiaalpartnerite eessõna .....</b>                                                                             | <b>5</b>  |
| <b>2</b>  | <b>Sissejuhatus .....</b>                                                                                           | <b>7</b>  |
| <b>3</b>  | <b>Metoodika .....</b>                                                                                              | <b>11</b> |
| <b>4</b>  | <b>Euroopa sotsiaalpartnerid.....</b>                                                                               | <b>13</b> |
| 4.1       | Ülemaailmne Ühistranspordi Assotsiatsioon (UITP) .....                                                              | 13        |
| 4.2       | Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit (ETF).....                                                           | 14        |
| <b>5</b>  | <b>Euroopa sotsiaaldialoog .....</b>                                                                                | <b>17</b> |
| <b>6</b>  | <b>Euroopa sotsiaaldialoogi tegevused linnalise ühistranspordi sektoris .....</b>                                   | <b>23</b> |
| <b>7</b>  | <b>Kokkuvõte sotsiaalpartnerite kohtumistest Bulgaarias, Tšehhis ja Poolas .....</b>                                | <b>25</b> |
| 7.1       | Sotsiaalpartnerite kohtumine Sofias, Bulgaarias.....                                                                | 26        |
| 7.2       | Sotsiaalpartnerite kohtumine Prahast, Tšehhis .....                                                                 | 33        |
| 7.3       | Sotsiaalpartnerite kohtumine Varssavis, Poolas .....                                                                | 36        |
| <b>8</b>  | <b>Projekti raames korraldatud kolme seminari kokkuvõte .....</b>                                                   | <b>41</b> |
| 8.1       | seminar: Bulgaaria, Horvaatia, Sloveenia, Serbia .....                                                              | 42        |
| 8.2       | seminar: Tšehhi, Ungari, Rumeenia, Slovakkia .....                                                                  | 46        |
| 8.3       | seminar: Poola, Eesti, Läti, Leedu.....                                                                             | 49        |
| <b>9</b>  | <b>Kesk- ja Ida-Euroopa riikide linna ühistranspordi ettevõtete ja ametiühingute aruanded .....</b>                 | <b>55</b> |
| 9.1       | Košice Linnatranspordi Ettevõtte a.s., Slovakkia .....                                                              | 55        |
| 9.2       | Riia Rahvusvaheline Bussijaam JSC, Riia, Läti; tegevusvaldkond – bussijaama haldamine (rahvusvaheline taristu)..... | 57        |
| 9.3       | OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA) .....                    | 59        |
| 9.6       | Ungari Transporditöötajate Ametiühingute Keskliit (KSZOSZ), Ungari.....                                             | 61        |
| 9.7       | Ettevõtte nimi: UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Vilnius, Leedu .....                                           | 63        |
| 9.8       | Läti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liit LAKRS .....                                                     | 65        |
| 9.9       | Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Kraków; Poola .....                                                   | 67        |
| 9.10      | Metrootöötajate Vaba Ametiühing, Bukarest, Rumeenia.....                                                            | 68        |
| 9.11      | Serbia Maantee ja Linna Ühistranspordi Töötajate Sõltumatu Ametiühing .....                                         | 70        |
| <b>10</b> | <b>Lisad.....</b>                                                                                                   | <b>73</b> |
| 10.1      | Ühissoovitused .....                                                                                                | 74        |
| 10.2      | Ühised avaldused .....                                                                                              | 78        |





# Sotsiaalpartnerite eessõna

Euroopa sotsiaaldialoogi institutsiooniliste struktuuride ja koostöövõimaluste maksimaalne ärakasutamine ühistranspordisektori ja selle töötajate hüvanguks on eesmärk, mida jagavad nii ETF kui ka IUTP. Kuid sotsiaaldialoog on eri Euroopa riikides korraldatud erinevalt ning peegeldab töösuhete kultuuri vastava riigi majanduses ja ühiskonnas tervikuna.

Selleks, et lahendada eri riikide ja linnade ühistranspordi korraldusega seotud probleeme ja toime tulla ettevõtete ja töötajate tegevust mõjutavate kiirete muutustega (digitaliseerumine, linnalise liikumiskeskonna muutused, uued tegijad jne), peavad Euroopa sotsiaalpartnerid neid küsimusi üheselt mõistma. Seejuures on peaeesmärgiks ühistranspordi teenuste kvaliteedi ning heade töötingimuste tagamine ning sektori atraktiivsus ja olulisus kohaliku tööandjana.

Eesmärgi saavutamine sõltub sellest, kui palju riike on kaasatud Euroopa tasandi aruteludesse ning kui võrd hästi teatakse ja mõistetakse EL-is toimuva sotsiaaldialoogi mitmekesisust.

Käesoleva projektiga püüavad Euroopa sotsiaalpartnerid suurendada Kesk- ja Ida-Euroopa riikide esindatust Euroopa sotsiaaldialoogi protsessis ning ühtlustada arusaamu, astudes selleks otsedialoogi ja pidades arutelusid nende riikide ametiühingute ja ettevõtjate organisatsioonidega. Selle töö tulemused on esitatud käesolevas aruandes.

Oleme veendunud, et projekti tulemusel paraneb sotsiaaldialoogi kvaliteet ja tugevneb Euroopa sotsiaalmudel, teenides nõnda meie sektori ettevõtete ja töötajate huve.



Thomas Avanzata



Sabine Trier





# Sissejuhatus

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.

Euroopa tasandil toimuv sotsiaaldialoog mängib olulist rolli Euroopa sotsiaalses mudelis, tuues kasu ettevõtetele, töötajatele ning kogu majandusele ja ühiskonnale. Euroopa sotsiaalpartnerid linnalises ühistranspordi sektoris, Ülemaailmne Ühistranspordi Assotsiatsioon (Union Internationale des Transports Publics (UITP)) ja Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit (European Transport Workers' federation (ETF)) püüavad edendada Euroopa sotsiaaldialoogi ning arutada selle toimimist ja tulemusi sotsiaalpartneritega Kesk- ja Ida-Euroopa riikides. Samal ajal soovivad Euroopa sotsiaalpartnerid suurendada oma teadmisi sotsiaaldialoogi toimimisest ja tegevustest asjaomastes riikides.

Mitmes Kesk- ja Ida-Euroopa riigis on linnalise ühistranspordi sektoris toimuva sotsiaaldialoogi eripära detsentraliseerituse kõrge tase, kus puuduvad sektori või riigi tasandi organisatsioonid või esindatus. Kesk- ja Ida-Euroopa riikides on sotsiaaldialoog korraldatud peamiselt riigi majandus- ja sotsiaalnõukogude kolmepoolses organis. Nemad langetavad otsuseid riigi, sektori või ettevõtte tasandil ja erinevate teemade kohta. Töötajate ja tööandjate esindajate vaheline kahepoolne sotsiaaldialoog piirkondlikul ja riigi tasandil ei ole eriti levinud. Tihti toimub see ettevõtte tasandil. Siiski on sotsiaaldialoogi tulemused nendes riikides sageli piiratud ning sellesse ei suhtuta piisavalt tõsiselt. Sotsiaalpartnerite poliitilist tahet ja partnerluse vaimu ning suuremat ettevalmistust professionaalseteks läbirääkimisteks ja kaasatuseks vastutustundlikku dialoogi on ikka veel vaja arendada.

Euroopa sotsiaalpartnerid, nõukogu eesistujariik ja komisjon „kinnitavad ühist pühendumist sotsiaaldialoogi raamtingimuste, tõhususe ja kvaliteedi parandamisele kõigil tasanditel“, et saavutada „õiglane ja tõeliselt üleeuroopaline tööturg“<sup>1</sup>. Käesoleva projekti eesmärk oli tugevdada Euroopa sotsiaaldialoogi tulemuste mõju ja nähtavust linnalise ühistranspordi sektoris. Projekt üritas Euroopa sotsiaalpartnerite tasandil parandada teadmisi riikide probleemidest ja vajadustest. Need meetmed aitavad tugevdada sotsiaalpartnerite suutlikkust arendada oma riigis sotsiaaldialoogi ja osaleda Euroopa sotsiaaldialoogis. Ühistegevused viivad parema arusaamiseni erinevatest töösuhete süsteemidest ja sotsiaalpartneritest sihtriikides. Lõpuks peaksid sotsiaalpartnerid olema motiveeritud aktiivselt osalema Euroopa sotsiaaldialoogis.

Euroopa institutsioonid rõhutavad, et toimiv sotsiaaldialoog on oluline majanduse kasvule ja tööhõivele nendes riikides. „Arvestades riikide töösuhete süsteemide mitmekesisust on sotsiaaldialoog Euroopa sotsiaalse mudeli põhikomponent ja selle ülitähtsat rolli tunnustavad Euroopa Liidu aluslepingud, sealhulgas Euroopa Liidu põhiõiguste harta.“<sup>2</sup> Euroopa Komisjoni teatis isegi sätestab, et „tugev sotsiaaldialoog on ühine näitaja nendes riikides, kus tööturud on kriisitingimustes paremini vastu pidanud.“<sup>3</sup> Selles kontekstis kavatsevad Euroopa sotsiaalpartnerid UITP ja ETF vahetada kogemusi ja toetada sotsiaaldialoogi Kesk- ja Ida-Euroopa riikides.

1 Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele (2017): Euroopa sotsiaalõiguste samba loomine. Lk. 9 ja 2.

2 Euroopa töösuhted 2012. Komisjoni talituste töödokument. Euroopa Komisjon, Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat. 2012. aasta detsembris. Lk. 8.

3 Komisjoni teatis Euroopa Parlamendile, Nõukogule, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele (2012): Töövõimalusterohke majanduse taastumine. Lk. 12.



Oluline eeltingimus on sotsiaalpartnerite üksteisemõistmine ja usaldus selles protsessis. Sellise õhkkonna saab saavutada ainult ühiskohtumiste ja teabevahetusega. Seepärast korraldas see projekt Kesk- ja Ida-Euroopa riikide sotsiaalpartnerite ning liikmesriikide ja Euroopa institutsioonide liikmete ühisseminare ja teabevahetust.

Projekti kaasatud riigid olid Leedu, Läti, Eesti, Poola, Tšehhi, Slovakkia, Ungari, Rumeenia, Bulgaaria, Horvaatia, Sloveenia ja Serbia. Projekti põhimeetmed olid kolm riigikülastust sotsiaalpartnerite kohtumisega ning kolm riigi ja Euroopa sotsiaaldialoogi alaste kogemuste ja infovahetuse seminari linnalise ühistranspordi sektoris.



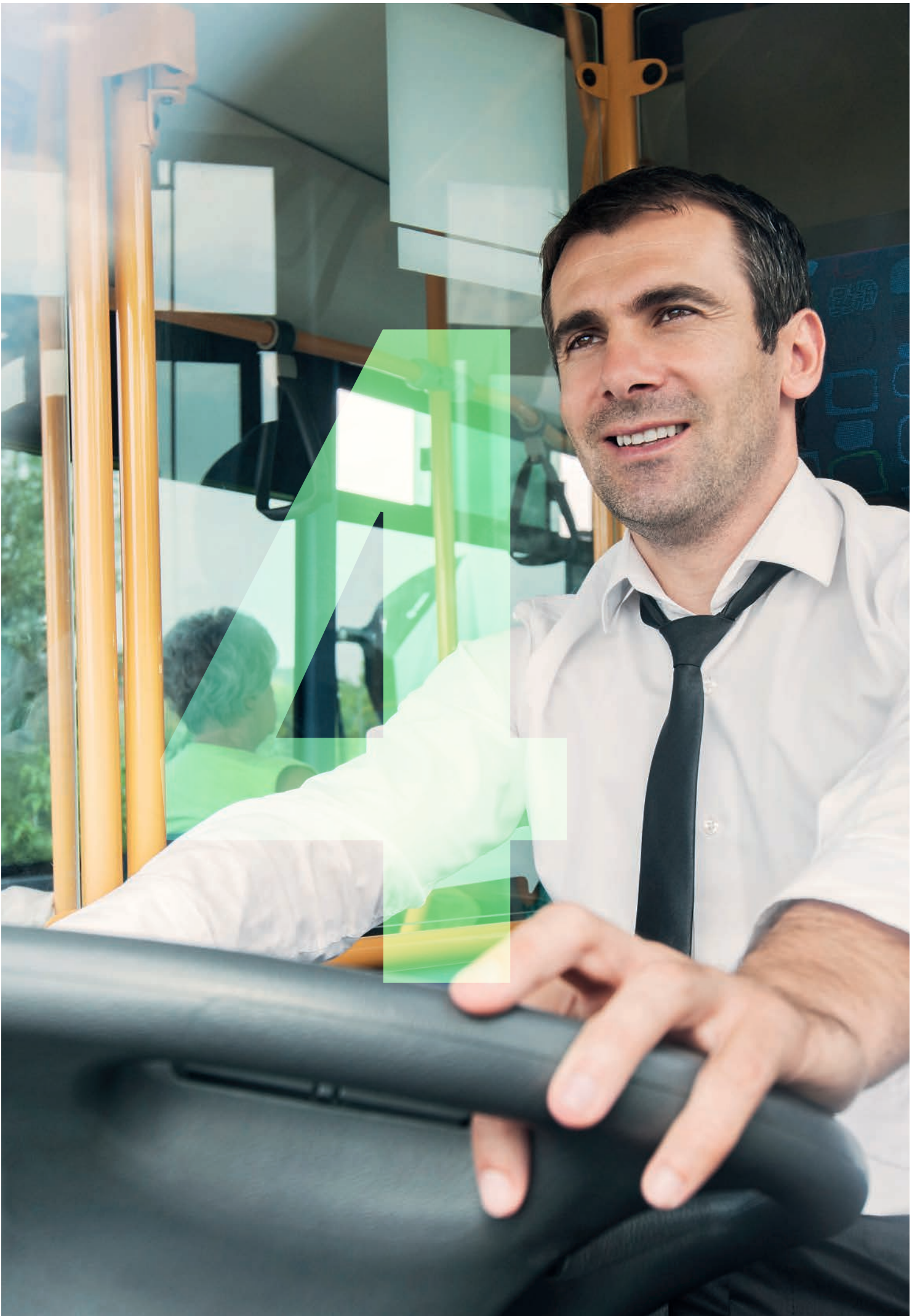
# Metoodika

Projekt kestis 1. jaanuarist 2018 kuni 30. juunini 2019. Projektis kasutatud metoodika eesmärgiks oli saada pilt olukorrast nendes riikides ja valmistada ette sotsiaalpartnerite kohtumiste semina-  
rid.

Euroopa sotsiaalpartnerid kutsusid sotsiaalpartnereid Leedust, Lätist, Eestist, Poolast, Tšehhist, Slovakiast, Ungarist, Rumeeniast, Bulgaariast, Horvaatiast, Sloveeniast ja Serbiast osalema kohtumistel ja teabevahetuses. Esimesed sammud olid kolme riigi külastused, kus toimusid sotsiaalpartnerite kohtumised. Külastatud riigid olid Bulgaaria, Tšehhi ja Poola. Selle alusel töötati välja teabe ja kogemuste vahetamine seminaridel. Kolm seminari riigi ja Euroopa

sotsiaaldialoogi alaste kogemuste ja teabedastuse kohta linnalise ühistranspordi sektoris moodustasid selle projekti põhimeetmed. Euroopa sotsiaalpartnerid tutvustasid oma eesmärgi ja tegevusi Euroopa tasandil. Lühikirjeldus on toodud allpool. Käesoleva raporti „Sotsiaaldialoog Kesk- ja Ida-Euroopa riikide linnalise ühistranspordi sektoris“ tarbeks koguti riikide sotsiaalpartnerite esindajatelt täiendavaid andmeid asjaomase riigi kohta.





# Euroopa sotsiaalpartnerid

## 4.1 Ülemaailmne Ühistranspordi Assotsiatsioon (Union Internationale des Transports Publics (UITP))

Kuna UITP on kirklik võitleja säästva linnalise liikumiskeskonna nimel, on tal rahvusvaheline tunnustus töö eest selle kriitilise tähtsusega poliitilise strateegia arendamise edendamise eest. UITP-l on pikk ajalugu ja ta on ainus ülemaailmne võrgustik, mis toob kokku ühistranspordi sidusrühmad ja kõik kestlikud transpordiliigid.

UITP kaasab poliitika kujundajaid, rahvusvahelisi organisatsioone ja teisi peamisi sidusrühmi, et edendada ja integreerida ühistransporti ja kestlikke liikuvuslahendusi. UITP innustab pädevust ja innovatsiooni, luues ning jagades tipptasemel teadmisi ja oskusteavet. UITP toob inimesed kokku vahetama ideesid, leidma lahendusi ja looma vastastikku kasulikku partnerlust.

UITP viib kokku 1500 liikmesettevõtet 96 riigist. Liikmed on ühistranspordiettevõtjad ja ühistranspordi sektori ametiasutused, poliitika kujundajad, uurimis- ja teenindussektor. Brüsselis asuval sekretariaadil on umbes 80 kaastöötajat erinevates osakondades. Euroopa asjade osakond esindab EL-i ühistranspordiettevõtjate ja sektori ametiasutuste ja UITP liikmete huve Euroopa Liidu esindusinstituutides ja asutustes

ning teistes seotud organisatsioonides. Ta igakülgset jälgib ja nõustab ning osaleb nende Euroopa poliitika- ja algatuste väljatöötamises, millel on mõju linna, linnalähi- ja piirkondlikule ühistranspordile. Sotsiaalsel tasandil tunnustatakse UITP-d Euroopa sotsiaalpartnerite organisatsioonina, kellega konsulteeritakse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 154 alusel ning organisatsioonina, kes teeb Euroopa sotsiaaldialoogis koostööd Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liiduga (ETF).

### UITP tegevused hõlmavad mitmesuguseid teemasid:

- Koolitusprogrammide portfell, mis sisaldab nii laiemaid liikuvusteemasid kui ka tehnilisi / töötemasid
- Uurimis- ja innovatsiooniprojektid
- Mitmesugused publikatsioonid, mis hõlmavad liikuvusega seotud teemade kogu spektrit
- MYLIBRARY – UITP e-raamatukogu
- MYNETWORK – ainulaadne võrgustiku loomise võimalus veebis, et ühendada ja koostoida peaaegu 16 000 kontaktiga
- Üritused – suur hulk võimalusi kontakteeruda õigete inimestega, vahetada mõtteid ja leida lahendusi, nt. „UITP Ülemaailmne ühistranspordi-alane tippkohtumine“

## UITP moodustas ekspertide töörühmad, et koostada ja arendada tipptasemel teadmisi kõigi liikmete jaoks:

| Piirkondlikud divisjonid ja bürood                     | Sektori divisjonid ja komiteed                              | Transpordiliikide divisjonid ja komiteed | Temaatilised komisjonid          | Muud ekspertgrupid           |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| Aafrika                                                | Tööstus: sõidukid ja seadmed / infotehnoloogia ja teenindus | Buss                                     | Äri ja inimressursside juhtimine | Teadusvõrgustik              |
| Aasia – Vaikse ookeani piirkond                        | Korraldusasutused                                           | Trollibuss                               | Infotehnoloogia ja innovatsioon  | Näituste komisjon            |
| Austraalia ja Uus-Meremaa                              |                                                             | Kergraudtee                              | Turundus ja tootearendus         | Disaini- ja kultuuriplatvorm |
| Eurasia                                                |                                                             | Metroo                                   | Turvalisus                       | Taksoplatvorm                |
| Euroopa: Euroopa Liit ning Kesk- ja Ida-Euroopa riigid |                                                             | Piirkonna- ja linnalähiraudteed          | Kestlik areng                    | Veertranspordi platvorm      |
| India                                                  |                                                             |                                          | Transpordi ökonoomika            |                              |
| Iraan                                                  |                                                             |                                          | Transport ja linnaelu            |                              |
| Ladina-Ameerika                                        |                                                             |                                          | Kombineeritud liikuvus           |                              |
| Lähis-Ida ja Põhja-Aafrika                             |                                                             |                                          |                                  |                              |
| Põhja-Ameerika                                         |                                                             |                                          |                                  |                              |
| Türgi                                                  |                                                             |                                          |                                  |                              |

## 4.2 Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit (The European Transport Workers' Federation (ETF))

Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit (ETF) on üleeuroopaline ametiühinguorganisatsioon, mis hõlmab transpordi valdkonna ametiühinguid Euroopa Liidust, Euroopa Majanduspiirkonnast ning Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest. Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liit loodi Brüsseli asutamiskongressil 14.–15. juunil 1999. ETF-il on liikmesametühingud, kes organiseerivad töötajaid raudteel, maanteetranspordis ja logistikas, meretranspordis, sadamates ja dokkides, siseveeteedel, tsiviillennunduses, kalanduses ja turismiteenuste valdkonnas.

ETF esindab 41 Euroopa riigi 230 transpordi ametiühingu enam kui viit miljonit transporditöötajat järgmistes sektorites: raudtee, maanteetransport ja logistika, meretransport, siseveeteed, tsiviillennundus, sadamad ja dokid ning kalandus. Linnalise ühistranspordi sektor on esindatud maanteede ja raudtee sektori komitees. Naiste komisjon ja noorsookomisjon tegelevad töötingimuste edendamisega nendele spetsiifilistele fookusrühmadele.

ETF on Euroopa institutsioonide tunnustatud sidusrühm. 10 % ühenduse õigustikust on transpordialased õigusaktid. Teda tunnustab sotsiaalpartnerina seitse institutsioonilist sektori valdkondlikku sotsiaaldialoogi komiteed ja ta esindab Euroopa transporditöötajate huviseid suhetes Euroopa Komisjoni ja Euroopa Liidu Nõukoguga. Ametiühingutel on loodud head kontaktid Euroopa Parlamendi, Majandus- ja Sotsiaalkomitee ja Regioonide Komiteega ning ETF jätkab seda tööd.





Töötades ülemaailmse solidaarsuse üldises raamistikus tegutseb ETF nii ITF-i Euroopa piirkondliku organisatsioonina kui ka Euroopa Ametiühingute Keskliidu (ETUC) transporditöötajate ametiühingute liiduna. Tema põhitegevusala on esindada ja kaitsta transporditöötajaid kogu Euroopas. Ta sõnastab ja koordineerib ametiühingute transpordialast ja sotsiaalpoliitikat, korraldab kooskõlastatud kollektiivseid aktsioone ja kampaaniaid, tegutseb hariduses ja koolituses ning viib läbi innovatiivseid teadusuuringuid mitmesugustel teemadel töötajate töötervishoiu ja -ohutuse uuringutest tööhõive mõju uuringuteni ning osaleb sotsiaaldialoogis.

**ETF-i juhtorganid on:**

- A)** Kongress (toimub iga nelja aasta järel)
- B)** Volikogu (vähemalt kaks korda aastas)
- C)** Juhatus (vähemalt kaks korda aastas)







# Euroopa sotsiaaldialoog

Sotsiaaldialoog toimub kõnealustes riikides erinevatel tasanditel, aga ka Euroopa Liidu tasandil. Koos Euroopa sotsiaalõigusnormidega on Euroopa sotsiaaldialoog peamiseks vahendiks, et parandada tööstandardeid Euroopa Liidus ja toetada tööturgude kaasajastamist.

Euroopa sotsiaaldialoogil on mitmesuguseid ülesandeid ja see toimub riigi tasandil toimuvast sotsiaaldialoogist erinevates vormides. Euroopa organisatsioonid, kes esindavad töötajaid ja tööandjaid riigi tasandil, peavad Euroopa tasandil arutelusid ja läbirääkimisi, et jõuda ühiskokkulepete või soovituseni ja mõjutada EL-i poliitika kujundamist. See on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingus (artiklid 151–155).

Euroopa Liidu lepinguga (1992) anti Euroopa tasandi sotsiaalpartneritele tugevam roll ühenduse sotsiaalpoliitika kujundamisel ja rakendamisel ning nende uue õigusega, nendega konsulteerimise õigusega, ühenduse kavandatavate meetmete osas suurem legitiimsus. Valdkonnaülest dialoogi peeti kas sotsiaalpartneritega, järgides oma sõltumatut tegevuskava, või konsultatsioonidega, mis põhinesid komisjoni õigusloome programmil. Sõltumatu dialoogiga jõuti tööhõive- ja majanduspoliitika aspektide suhtes

ühisarvamuste ja ühisavaldusteni. Konsultatsioonid viisid raamlepinguteni lapsehoolduspuhkuse (1995), osalise töötaja (1997) ja tähtajalise töö (1999) kohta, mille tulemuseks olid liikmesriikidele siduvad direktiivid.

Amsterdami lepingu (1997) artiklid 138 ja 139 sätestasid Euroopa sotsiaaldialoogi kui sotsiaalpartneritega konsulteerimise viisi sotsiaalsete algatuste ja õigusaktide küsimustes Euroopa tasandil ning kui vahendi lepingute läbirääkimiseks.

Valdkonnaüleste sotsiaalpartnerite vaheliste sõltumatute dialoogide uut tüüpi tekstid viisid raamlepinguteni, nt. tööstressi (2004), soolise võrdõiguslikkuse (2005), ahistamise ja vägivalda kohta töökohal (2007) ning kaasava tööturu kohta (2010).

Lissaboni leping (2009) muutis kahte EL-i põhilepingut, Euroopa Liidu lepingut ja Euroopa Ühenduse asutamislepingut. Viimane nimetati ümber Euroopa Liidu toimimise lepinguks (TFEU). See on ette nähtud liidule õigusraamistiku sätestamiseks ja vajalike vahendite tagamiseks, et toime tulla tuleviku väljakutsetega ning reageerida kodanike nõudmistele. Sotsiaaldialoogi sätted sotsiaalpartneritega konsulteerimise ja nendega läbirääkimise kohta (endised Amsterdami lepingu artiklid 138 ja 139) on Euroopa Liidu toimimise lepingus jäänud praktiliselt muutmata (artiklid 154 ja 155).<sup>4</sup>

#### Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 154

1. Komisjoni ülesandeks on edendada tööturu osapooltega konsulteerimist liidu tasandil ja ta võtab kõik vastavasisulised meetmed nende dialoogi hõlbustamiseks, tagades osapooltele tasakaalustatud toetuse.
2. Sel eesmärgil konsulteerib komisjon enne sotsiaalpoliitiliste ettepanekute tegemist tööturu osapooltega liidu meetmete võimaliku suuna üle.
3. Kui komisjon pärast sellist konsulteerimist peab liidu meetmeid soovitavaks, konsulteerib ta tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu üle. Tööturu osapooled edastavad komisjonile arvamuse või vajaduse korral soovitusi.
4. Lõigetes 2 ja 3 osutatud konsultatsioonide korral võivad tööturu osapooled teatada komisjonile oma soovist algatada artiklis 155 sätestatud menetlus. Asjaomase protsessi kestus ei ületa üheksat kuud, kui asjaomased tööturu osapooled koos komisjoniga ei otsusta ühiselt seda pikendada.

#### Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 155

1. Kui tööturu osapooled soovivad, võib nendevaheline dialoog liidu tasandil tuua kaasa lepingusuhted, kaasa arvatud kokkulepete sõlmimine.
2. Liidu tasandil sõlmitud kokkuleppeid rakendatakse tööturu osapoolte ja liikmesriikide kehivate menetluste või tavade kohaselt, artiklis 153 käsitletud küsimustes aga allakirjutanute ühisel taotlusel nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal. Sellest teavitatakse Euroopa Parlamenti.

Nõukogu teeb otsuse ühehäälselt, kui asjaomases kokkuleppes on üks või mitu sätet, mis käsitlevad valdkondi, mille puhul on artikli 153 lõike 2 alusel nõutav ühehäälsus

#### Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 152

Peamine muudatus sisaldub Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 152:

Liit tunnustab ja edendab tööturu osapoolte rolli liidu tasandil, võttes arvesse siseriiklike süsteemide mitmekesisust; liit aitab kaasa tööturu osapoolte dialoogile, austades nende sõltumatust. Majanduskasvu ja tööhõivet käsitlev kolmepoolne tööturu osapoolte tippkohtumine aitab kaasa sotsiaaldialoogile.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Lisateabe saamiseks vaata: Euroopa Komisjon, Tööhõive, sotsiaalküsimuste ja sotsiaalse kaasatuse peadirektoraat: Sotsiaalse Euroopa suunised. Kõide 2: Sotsiaaldialoog. 2012. aasta jaanuar.

<sup>5</sup> Euroopa Liidu leping ja Euroopa Liidu toimimise leping, mida muudeti Lissaboni lepinguga (2007), 2008. Artikkel 152.



## EUROOPA SOTSIAALDIALOG – VORMID JA PROTSESSID

EL-i tasandi sotsiaaldialog nii valdkonnaülesel kui ka sektori tasandil on peamiselt kahes vormis. Üks on meetmed vastuseks Euroopa Komisjoni konsultatsioonidele, teine on sõltumatu töö sotsiaalpartnerite endi kindlakstehtud küsimustega. Need protsessid saavad olla ametlikud või mitteametlikud ning võivad piirduda töötajate ja tööandjate organisatsioonidega ning võivad kaasata ka valitsust ja teisi ametiasutusi.

Dialoog toimub kahes põhilises vormis ning leiab aset kahel peamisel tasandil. Selle vorm võib olla kas:

- **kahepoolne**, kaasates ainult sotsiaalpartnereid (tööandjaid ja töötajaid esindavaid organisatsioone)
- **kolmepoolne**, kaasates nii sotsiaalpartnereid kui ka EL-i institutsioone (peamiselt valdkonnaülesel tasandil)

Dialoogi peamised tasandid on:

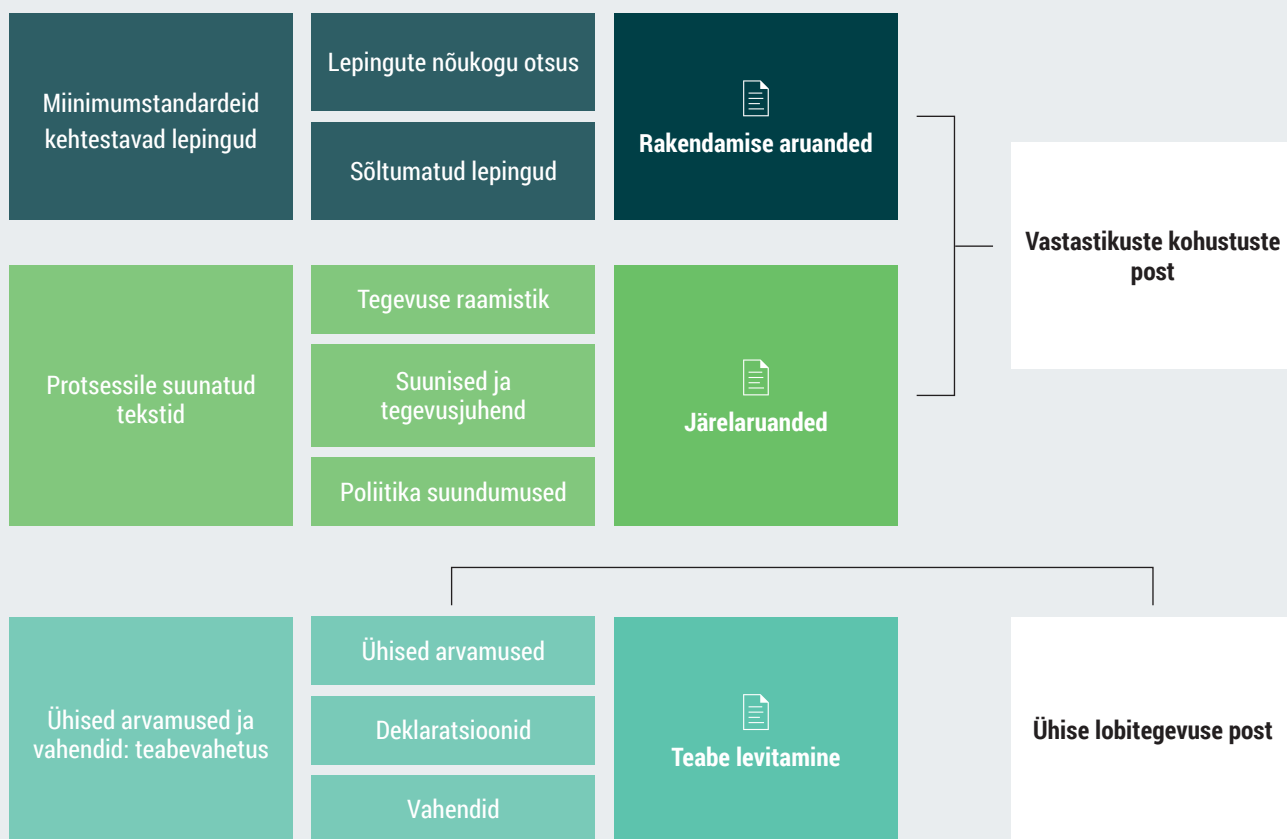
- **valdkonnaülene**, mis tähendab dialoogi, mille ulatus hõlmab kogu EL-i majandust ja tööturгу ning kõiki sektoreid;
- **sektori tasand**, käsitledes ühte konkreetset majandusharu EL-is; ja
- **ettevõtte tasand**, kus peamiseks foorumiks on Euroopa töönohkogud,

olenevalt tasandist, millel erinevad organisatsioonid dialoogis osalevad. Valdkonnaülesel tasandil esindab ametiühinguid Euroopa Ametiühingute Keskliit (ETUC) ja tööandjaid BusinessEurope (suures osas erasektori tööandjad), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP) ja Euroopa Käsitöötavõõtjate ning Väikese ja Keskmise Suurusega Ettevõtjate Keskliit (UEAPME). Sektori tasandil on sotsiaalpartneriteks ühendused, kus saavad kokku liikmesriikide ametiühingud ja tööandjate ühendused, mis tegutsevad konkreetses majandusharus kogu Euroopas.

43 tööstus-, teenindus- ja kaubandussektorit on moodustanud sotsiaaldialoogi komiteed; üks nendest on maanteetranspordi sektor. Komiteede tööd toetab Euroopa Komisjon. Nendes komiteedes saavad sotsiaalpartnerid omal algatusel arutada ühist huvi pakkuvaid küsimusi, töötada koos ja pidada läbirääkimisi kokkulepete või muude ühiste tekstides osas. Komisjon konsulteerib valdkonnaülesel ja sektori sotsiaalpartneritega mitmesugustes küsimustes ning partnerid saavad välja töötada ühised vastused sotsiaaldialoogi komiteede abil. Komisjon peab konsulteerima sotsiaalpartneritega tööhõivet ja sotsiaalpoliitikat käsitlevas Euroopa õigusloomeprotsessis. Nad võivad pidada läbirääkimisi kokkulepete sõlmimiseks, millele antakse juriidiline jõud Euroopa direktiiviga. Transpordisektoris on mitmeid otsese sotsiaalse mõjuga seadusandlikke meetmeid, mis tähendab, et neid tuleks sotsiaalpartnerite hinnangul käsitada sotsiaalõigusnormidena.

## SOTSIAALDIALOGI TULEMUSED

Sotsiaaldialoogi protsesside tulemuseks võivad olla mitmesugust tüüpi tekstid: ühised arvamused, kokkulepped ja soovitusel ning sõltumatuid lepinguid. Sõltumatutes lepingutes kehtestavad sotsiaalpartnerid EL-i tasandil üldise raamistiku, mis kohustab liitunud liikmesriikide organisatsioone rakendama lepinguid tööturu osapoolte ja liikmesriikide kehtivate menetlustele ja tavade kohaselt.



## VALDKONDLIKUD SOTSIAALDIALOOGI KOMITEED

Valdkondlikud sotsiaaldialoogi komiteed on peamised organid sotsiaalpartnerite ühistegevuse arendamisel Euroopa tasandil. Linnalise ühistranspordi valdkonna sotsiaaldialoog on maanteetranspordi sektori valdkondliku sotsiaaldialoogi komitee töörühm. See püüdleb oma sotsiaaldialoogi poole koos kõigi selle õigustega.

Sotsiaalpartnerid on oma töös iseseisvad. Nad otsustavad, missugune on nende tööprogramm, mitu kohtumist pidada ja millal ning plaanitavad tulemused. Euroopa Komisjon toetab seda tööd rahaliselt ja korralduslikult.

Kohtumised jagunevad üldkoosolekuteks, töörühma koosolekuteks ja juhtrühma koosolekuteks. Euroopa Komisjon saab üldkoosolekutel hüvitada nii 28 töötaja kui ka 28 töötaja kulud. Kulud hüvitatakse ainult EL-i liikmesriikide esindajatele. See algatus tagab tõlke kuude keelde.

## VALDKONDLIKUD SOTSIAALDIALOOGI KOMITEED

Aastal 2015 kuulutas Jean-Claude Juncker välja „Sotsiaaldialoogi uue alguse“. Taaskäivitamise eesmärkideks on sotsiaalpartnerite parem kaasamine poliitika ja õigusloome kujundamisesse EL-i tasandil ja Euroopa poolaastas. Tuleb parandada sotsiaalpartnerite suutlikkust jõuda kokkulepeteni ja saada paremaid õigusakte.



Lisaks Euroopa sotsiaalõiguste samm, mis kuulutati välja 2017. aastal, näeb ette 20 põhimõtet ja õigust. Peale sammaste „Võrdsed võimalused ja juurdepääs tööturule“ ja „Piisav ja jätkusuutlik töökaitse“, on sammas „Õiglased töötingimused“ oma põhimõtetega ja õigusega järgnevale:

- Palgad
- Teave töötingimuste kohta ja kaitse töölepingu ülesütlemise korral
- Sotsiaaldialoog ja töötajate kaasamine
- Töö- ja eraelu tasakaal
- Tervislik, ohutu ja hästi kohandatud töökeskkond

Sotsiaaldialoogi ja töötajate kaasamist mainitakse ühena 20-st põhimõttest. Nähakse ette, et sotsiaalpartneritega konsulteeritakse majandus-, tööhõive- ja sotsiaalpoliitika kavandamisel ja rakendamisel liikmesriikide tavade kohaselt. Ergutatakse kollektiivlepingute läbirääkimisi. Võimaluse korral rakendatakse sotsiaalpartnerite sõlmitud lepingud liidu ja selle liikmesriikide tasandil. Töötajate ja nende esindajate õigusesse saada õigeaegselt teavet ja olla ära kuulatud nende olulistes küsimustes tuleks suhtuda tõsiselt, eriti ettevõtete üleandmisel, restruktureerimisel ja töölepingute kollektiivsel ülesütlemisel.





# Euroopa sotsiaaldialoogi tegevused linnalise ühistranspordi sektoris

Sektori sotsiaaldialoogi alustati 2001. aastal. Ametlikult on see maanteedtranspordi sektori valdkondliku sotsiaaldialoogi komitee tööühm. Sotsiaalpartnerid on töötajate poolt ETF ja tööandjate poolt UITP. Assotsieerunud partnerid on IRU, CEEP ja CER. Aastas toimub kaks koosolekut. Aktiivse dialoogi kaudu kavatsevad UITP ja ETF edendada tööhõivet linnalises ühistranspordis ning nad soovivad jätkuvalt panustada töötingimuste kvaliteedi parandamisse, mis on üheks tingimuseks hea kvaliteediga teenuste osutamisel. Ühised soovitud ja avaldused on toodud selle brošüüri lisas.

## SOTSIAALDIALOOGI TULEMUSED

Sotsiaaldialoogi tulemusteks on ühised soovitud, ühised poliitikaavaldused, ühised uuringud, ühised projektid ja ühised konverentsid.

### Ühised soovitud:

- Ebaturvalisus ja ebakindlustunne kohalikus ühistranspordis (2003)
- Naiste tööhõivemäära suurendamine linnalises ühistranspordis (2014)

### Ühised avaldused:

- Direktiivi 2003/59/EÜ linnalise ühistranspordi professionaalsete bussijuhtide alus- ja jätkuõppe kohta tähendus, rakendamine ja edasine arendamine (2014)
- Säästva linnalise liikumiskeskonna suunas (2016)

### Ühised projektid:

- Pädevusel põhinev teenuse kvaliteet linnatranspordi korralduslikul arendamisel ja uued karjääri võimalused sõidukijuhtidele (2007–2008)
- WISE – Naiste tööhõive linnalises ühistranspordis (2013–2014)
- WISE II – Naiste tööhõive ja soolise võrdõiguslikkuse poliitika linnalise ühistranspordi ettevõtetes (2016–2017)
- Sotsiaalingimused linnalise ühistranspordi ettevõtetes (2015–2016)
- Sotsiaaldialoog teatavate Kesk- ja Ida-Euroopa riikide linnalise ühistranspordi sektoris (2018–2019)
- Üleminek digitehnoloogiale ja sotsiaaldialoog Euroopa linnalises ühistranspordis (2019–2020)

### Käimasolevad tööprogrammid:

- Ühiste soovitud väljatöötamine „Sotsiaalingimused linnalises ühistranspordis“ kohta;
- Sotsiaaldialoog Kesk- ja Ida-Euroopa riikides;
- Ühiste soovitud väljatöötamine „Turvalisus ja ebakindlustunne“ kohta (käsitledes nii välist kui sisemist personali vastu suunatud vägivalda);
- Digiteerimine ja uute tehnoloogiate juurutamine







# Kokkuvõte sotsiaalpartnerite kohtumistest Bulgaarias, Tšehhis ja Poolas

Projekti raames korraldati Bulgaaria, Tšehhi ja Poola sotsiaalpartnerite kolm ettevalmistavat nõupidamist. Kohtumiste eesmärk oli üksteist tundma õppida ja vahetada teavet sotsiaalpartneritele aktuaalsete teemade kohta nendes riikides. Kohtumisel selgitasid sotsiaalpartnerid, kuidas toimub Euroopa sotsiaaldialoog linnalises ühistranspordis ja rääkisid oma liitude tööst.

Liikmesriikide sotsiaalpartnerid andsid teavet sotsiaaldialoogi struktuuri ja toimimise kohta oma riigis. Töösuhetele ja sotsiaaldialoogile on nendes riikides sarnane lähenemisviis, kuid sellest hoolimata toimub see siiski erinevalt ja on teisiti korraldatud. Sai selgeks, et linnalise ühistranspordi korraldamises on riikides erinevatel tasanditel erinevad kohustused.

Sotsiaalpartnerite kohtumisel rääkisid Euroopa sotsiaalpartnerid UITP ja ETF oma tööst. Ülemaailmne ühendus UITP ühendab operaatorite, ametiasutuste, poliitika kujundajate, uurimisinstituutide ja ühistranspordi varustuse ja teeninduse valdkondi. Peamine ülesanne on edendada ja integreerida ühistransporti ning kestlikke liikuvuslahendusi. UITP tegevused sisaldavad koolitusprogrammide portfelli, mis hõlmab liikuvusteemasid laiemalt ja tehnilisi / tööteemasid, teadusuuringute ja innovatsiooni projekte, publikatsioone, e-raamatukogu, võrgustiku loomise võimalust veebis ja UITP ülemaailmset ühistranspordialast tippkohtumist. ETF-i peasekretäri asetäitja rääkis ETF-i tegevusest. Liit ühendab 41 Euroopa riigi 230 transpordi ametiühingut. ETF on üle viie miljoni

transporditöötaja ja kaluri esindaja. Tema ülesanded sisaldavad EL-i õigusloome sotsiaalset mõjutamist, solidaarsuse korraldamist, liikmetele teenuste osutamise ja dialoogi tegevusi. Olles tunnustatud sotsiaalpartner 7 (8) valdkondlikus sotsiaaldialoogi komitees, töötas ETF välja ja kirjutas alla kuuete artikli 155 kokkuleppele, mis rakendati nõukogu direktiividena. Valdakonna sotsiaaldialoogi linnalises ühistranspordis korraldatakse maanteetranspordi sektori valdkondlikus sotsiaaldialoogi komitee töörühmas. ETF ja UITP on töötajate ja tööandjate esindajad Euroopa tasandil. Nii UITP kui ka ETF-i eesmärk on edendada tööhõivet linnalises ühistranspordis ning nad soovivad jätkuvalt panustada töötingimuste kvaliteedi parandamisesse, mis on üheks tingimuseks kõrge kvaliteediga teenuste osutamisel. Viimased teemad olid sotsiaalingimuste uuring sektoris, naiste tööhõive parandamine ning tegevused säästva linnalise liikumiskeskonna suunas. Praegu töötavad sotsiaalpartnerid ühise soovitusena „Turvalisus ja eba-kindlustunne“ kaasajastamisega, sotsiaaldialoogiga Kesk- ja Ida-Euroopa riikides ning digiteerimise ja uute tehnoloogiate juurutamisega.

## 7.1 Sotsiaalpartnerite kohtumine Sofias, Bulgaarias

27. aprillil 2018. aastal kohtusid ettevõtete Burgasbus, Sofia Bus Transport, Stolichen Electrotransport, Sofia CUM ja Metropolitan esindajad ning FTTUB ja FTW Podkrepa ametiühingute esindajad Euroopa sotsiaalpartneritega. Osavõtjad rääkisid oma ootustest sotsiaalpartnerite kohtumistele. Nad selgitasid, et sellised kohtumised on väga olulised tööandjate ja töötajate esindajate suhtluseks ja dialoogiks.

FTTUB president esines kokkutulnutele. Võttesõnum oli need tohutud võimalused, mida sotsiaalpartnerite dialoog võib pakkuda. Kui sellesse tõsiselt suhtuda, saab dialoog aidata kaasa töötingimuste parandamisele. Mõlemad pooled saavad konstruktiivse dialoogiga saavutada rohkem. Tõeline dialoog ja tõeline partnerlus saavad pakkuda paremaid lahendusi sektorile ja töötajatele. Näiteks partnerlus Sofia linnavalitsusega annab häid tulemusi: kokkulepped naiste probleemide osas, kokkulepped linnapeaga ja kasvav naiste arv elektritranspordis. Hea koostöö on ettevõttega Sofia Bussitransport. Peadirektor toetab häid algatusi ja seetõttu saab sektori tingimusi parandada. Seotus ülikoolide, uurimisinstituutide, Euroopa projektidega ja Euroopa Komisjoni platvormiga „Naised transpordis“ toetab lahenduste väljatöötamist. „Inimesed, kes meil iga päev liikuda aitavad, vääriavad meie tänu.“

## TÖÖSUHTED JA SOTSIAALDIALOG BULGAARIA LINNALISES ÜHIST- RANSPOORDIS

FTTUB esindaja kõneles sotsiaaldialogi struktuurist ja toimimisest Bulgaarias. Teave koguti uuringuga „Sotsiaalingimused Euroopa linnalise ühistranspordi ettevõtetes“<sup>6</sup> 2016. aastal. Aruanne sisaldab Bulgaaria aruannet nende linnalise ühistranspordi kohta. Analüüs kirjeldab turukorraldust, peamisi operaatoreid, institutsionaalset korraldust linnades, õigusraamistikku, sotsiaalpartnereid ning juhtumi uuringuid firmadest Sofia Autotransport EAD, Sofia Electrotransport EAD, Metropoliiten EAD, Center of Urban Mobility in Sofia (Sofia linna liikluskeskkonna keskus) ja Burgasbus.

Sotsiaalpartnerite kohta leidis uuring, „et selles uurin-  
gus osalenud operaatoritel on olemas ettevõtte tasan-  
di ametiühinguorganisatsioonid. Nad on riigi tasandil  
kahe ametiühingute keskliidu – CITUB ja CL Podkrepa  
liikmed oma liikmelisuse kaudu vastavates valdkond-  
likes liitudes. Bulgaaria Transpordi Ametiühingute  
Liit (FTTUB) on valdkondlik liit, kes esindab CITUB-i,  
Bulgaaria Sõltumatute Ametiühingute Keskliidu trans-  
porditöötajaid. FTW Podkrepa on valdkondlik liit, kes  
esindab CL Podkrepa, Podkrepa Töötajate Keskliidu  
(Podkrepa Confederation of Labour) liikmeid.

Ametiühingute esindajad märkisid, et ametiühingud  
on ainult avaliku sektori operaatoritel ja erasektori  
operaatoritel puudub ametiühingute esindatus ette-  
võtte tasandil. Seega käesoleva uuringu eesmärgil tu-  
leb märkida, et töötingimused on riigi ühistranspordi  
operaatoritel eraoperaatorite omadest erinevad, sest  
riigi ühistranspordi operaatorid sõlmivad ettevõttega  
eraldi kollektiivlepingud, kus on sätestatud kõrgemad  
tööstandardid ja palgad ning ka parem töötajate kait-  
se kui õigusaktidega kehtestatud miinimumid.“<sup>7</sup>

Uuringu järeldused on: „Enamiku suurlinnade  
ühistranspordis sõlmitakse otselepingud riigisiseste  
operaatoritega. Väiksemad omavalitsused ja linnad  
(Sofiast väljaspool) kipuvad lepinguid sõlmima  
Bulgaaria riigisiseste kohalike eraettevõtetega.  
Rahvusvahelised operaatorid ei ole veel Bulgaaria  
ühistranspordi turul märkimisväärselt esindatud,  
kuid ühe rohkem sisenevad sellele turule. Sellele  
vaatamata on pakkumismenetluste kasutamine  
viimasel ajal suurenenud, kuid ei ole selge, kui suures  
ulatuses on see Bulgaaria linnalise ühistranspordituru  
tüüpiliseks tunnusjooneks. Praegu ei ole olukord eriti  
selge, kuidas sõlmitakse teenuste osutamise lepingud  
eraettevõtetega. Ametiühingutelt saadud teave on, et  
mitmed munitsipaalettevõtted erastati ammu enne  
Euroopa Liitu astumist. Seega töötajate üleviimist ei  
peetud senini oluliseks probleemiks. Tundus, et peale  
sektori ametiühingu FTTUB ei olnud teised sektori  
ametiühingud kursis valdkonda käsitlevate Euroopa  
õigusnormidega. Ei ole selge, kas otselepingute  
sõlmimisel või pakkumismenetlustes on olemas  
osundus sotsiaalingimustele. Sektori ametiühingud  
pidasid seda ebatavaliseks, sest senini ei ole see  
olnud üldiseks tavaks.“

Sektori oluliseks tunnusjooneks on praegu vajadus  
taristut ja veeremit renoveerida ja kaasajastada. Roh-  
kem eraettevõtteid näitab üles huvi liinide allhanke  
vastu. Uuringud selles sektoris osutusid raskeks.  
Raske oli saada sektori operaatoritega kontakti ning  
puudus on avalikust teabest.

6 ETF ja UITP (2016): Sotsiaalingimused Euroopa linnalise ühistranspordi ettevõtetes; ETF ja UITP (2016): Sotsiaalingimused Euroopa linnalise ühistranspordi ettevõtetes. Lisad – Riikide aruanded.

7 ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 30.



Üldiselt ei peeta linnalise ühistranspordi sektorit töötajatele atraktiivseks, sest tegemist on „madala palgataseme ja pika tööajaga“, nagu töötajad selgitasid. Suur tööjõuoolavus on sageli bussi- ja trollibus-siettevõtetes reaalsus. Töö- ja sotsiaalingimused on teatud määral paranenud ja palgatasemed on veidi tõusnud (kogu viimase kümneaastase perioodi jooksul, kui arvestada elukalliduse ja inflatsiooni kasvu). Mõnel juhul saavad töötajad nüüd lisaboonuseid. Läbirääkimiste tulemusena antakse CBA ettevõtetes töötajatele toidutalonge või raha, lisatasu töökogemuste, ületundide, öötöö jms. eest. Ei ole rakendatud lisapensione või tervishoiuskeeme. Koolituspoliitika on peaaegu olematu – koolitus toimub peamiselt ainult sissejuhatava koolitusena ettevõttesse tööle asumisel. Puudub karjäärikujundamise ja ametiredelil edutamise poliitika. Mõnel ettevõttel on sõidukijuh-tide turvalisuse poliitika, et ära hoida rünnakuid või kaitsta sõidukijuhte kolmandate isikute rünnakute eest. Viimasel ajal on see probleem süvenenud.

On olemas sektori tasandi kokkulepe, kuid see kehtestab ainult raamistiku ettevõtte tasandi läbirääkimistele ja ei sätesta kohustuslikke minimaalseid töötingimusi kogu sektorile. Kõigis avalik-õiguslikes ettevõtetes on olemas ettevõtte tasandi kollektiivlepingud, sellest hoolimata on need sageli ettevõtetelt väga erinevad. Eraettevõtetes on ametiühingud vähem esindatud või puuduvad ja sektori ametiühingute teabe alusel on töötajad vähem kaitstud või on nendes tööstandardid vähem soodsad võrreldes riiklike ettevõtetega. Ettevõtete kollektiivlepingud muudavad tööstandardid töötajatele soodsamaks võrreldes riikide või kohalike õigusaktidega. See on kõige olulisem vahend sotsiaalstandardite parandamiseks sektoris.”<sup>8</sup>

FTTUB esindaja lisis, et peale viie osaleva ettevõtte ei ole teavet teiste ettevõtete kohta. Ametiühingutele on organiseerimine eraettevõtetes väga raske. Ametiühinguaktivistid hiljem sageli vallandatakse. Bulgaarias on kollektiivläbirääkimistele kõige olulisem ettevõtte tasand. Probleeme lahendatakse peamiselt ettevõtte ja omavalitsuse tasandil.

## BURGASBUS

Burgase linnavalitsus on Burgasbus EOOD ainuomanik. Ettevõtte tegeleb linnas bussi- ja trollibus-sitranspordiga. Taristu ja sõidukite korrashoiu tagab Burgasbus. Kogu linnas tegutseb neil 47 bussiliini ja kaks trollibussiliini. Ühistranspordiliinide võrgustikku loetakse Burgases hästi arenenuks. Burgase linnavalitsus on väga aktiivne ja osaleb mitmes EL-i projektis, et valdkonnale toetusi saada. Burgas on esimene linn, kus kõik vanad ühistranspordi sõidukid asendatakse uutega.

Burgasbus EOOD-s töötas 2014. aastal ligikaudu 848 töötajat. Ettevõtte tasandi kollektiivleping, mis sätestab konkreetsed ettevõtte töötingimused, on kohaldatav enamikule töötajatest (need, kes ei ole ametiühingu liikmed, saavad sellega teatud tasu eest liituda). Enamus töötajatest on tähtajatu lepingutega täiskohaga töötajad. Kuid on ka erandeid: ettevõtetele Burgasbusi eriteenuseid osutavad sõidukijuhid, kes töötavad ainult neli tundi, kui nad sõidutavad reisijaid töökohta ja tagasi. Burgasbus osaleb sageli pakkumismenetlustes, et parandada oma konkurentsivõimet.<sup>9</sup>

Burgasbusi asedirektor rõhutas, et Burgasbus ostis 22 uut trollibussi ja kaasaegsed bussid. Ka Burgase bussidepoo on väga kaasaegne ja seal toimuvad busside ülevaatused. Tehakse jõupingutusi töötingimuste parandamiseks. Keskendutakse puuetega inimeste veo parandamisele, nt. juhid saavad peatuda ooteplatvormi lähedal. Töö- ja sotsiaalminister andis Burgasbusile idapiirkonna aasta tööandja auhinna. Asedirektor on veendunud, et ettevõtte areng saab toimuda ainult siis, kui töötingimused on head. Finantsvahendid on vajalikud uue taristu, nt. uute bussijaamade jaoks. Burgas oli eelmises projektis läbiviidud uuringu katselinn. Selles kontekstis on vajalik hea omavalitsuse ja ettevõtte omavaheline side. Ettevõttele on oluline jagada teavet ning olla avatud innovaatiliste ideede juurutamisele. Regulaarselt esitatakse ametivõimudele finantsaruandeid. Areng parandab ka töö- ja sotsiaalingimusi.

<sup>8</sup> ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 36 j.

<sup>9</sup> Võrdle ja lisateave: ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 35 j.

FTTUB esindaja vastas, et praktika näitab, mida leping tähendab. Kollektiivläbirääkimiste taasalustamise protsess on oluline. Ametiühing loodab, et ettevõtte osaleb aktiivselt selles protsessis. Nad julgustavad investeerima ühistransporti. Reisijate mugavus on ülioluline linnalise ühistranspordi tuleviku jaoks.

### **METROPOLITEN EAD**

Sofia linnavalitsus on Metropolitene EAD ainuomanik. Sofia on tegelikult ainuke metrooga Bulgaaria linn. Hetkel on ainult kaks metrooliini. Kolmandat aga juba ehitatakse. Viimase kümne aasta jooksul on reisijate arv järsult kasvanud – 21 900 000 aastal 2004 kuni 83 842 000 aastal 2014. Nüüd on Metropolitene osa 27,07% Sofia linna kõigi ühistranspordi liikide liinide pikkusest.

Metropolitene EAD-s oli 2018. aastal 1700 töötajat. 16% neist on sõidukijuhid, 80% muu teenindav personal ja ülejäänud (4%) on haldustöötajad. 32% kõigist töötajatest on naised. Kõik töötajad on seotud ettevõtte tasandi kollektiivlepinguga. Ettevõtte siiski osundab mõnele valdkondliku kollektiivlepingu sättele. Valdkondlik kollektiivleping ei ole lepingule alla kirjutanud pooltele kohustuslik. On lihtsalt soovitus seda kasutada. Ettevõtte tasandi kollektiivleping näeb töötajatele ette mitmeid sotsiaalseid eeliseid nagu finantstoetus haiguse ajal, lisatoit igal tööpäeval, õigus lisapuhkusele ja lapsehoolduspuhkusele ning ka vabaaja- ja sporditegevused töötajatele.

Metropolitene töötajatel on täistööajaga tähtajatu leping. Tavaliselt töötavad uued töötajad kuus kuud tähtajalise lepinguga, mida loetakse katseajaks. Pärast seda kirjutab töötaja alla tähtajatu töölepingule. Teiseks erandiks on tehnilise teeninduse valdkond, kellel on igapäevased pikendatud vahetused (vahetustega töö lepingud). Ettevõtte nendib, et reisijate arvu kasvu ja uute metroojaamade tõttu on personali töö viimastel aastatel intensiivistunud. Ametiühingutel oli siiski erinev arvamus. Nende arvates ei olnud töö intensiivistumine oluline, sest suurenes töötajate arv ja kasvasid ainult päevased vahetused.<sup>10</sup>

Metropolitene peadirektor esitles uusi taristu projekte. Sofia metroo kolmas liin ehitatakse kolmes etapis, arvestades projekti suuremahulisust (16 km pikk ja 16 metroojaamaga), kavandatud erinevaid ehitusmeetodeid, üksikute lõikude tehnilisi tingimusi ja piiratud rahalisi vahendeid. Teostamisel on kaks esimest etappi.

Ettevõtte osaleb pakkumismenetlustes ja sõlmib lepinguid. Kulutuste nõuetekohasus on ülitahtis. Uus projekt vajab lisaks 40 töötajat, kellest 20 on halduses. Metropoliteneil on 28 jaama, elektrivõrk, ohutus- ja turvalisusbüroo, sanitaarteenuste leping ja raudteesüsteemi tehnohooldus. Metropolitene kirjutas alla kollektiivlepingule, mille tähtaeg lõpeb 2018. aasta juunis. Tõenäoline on, et tulevad aktiivsed kollektiivläbirääkimised, kuid suuremaid konflikte ei ole. Tegevjuht hindab dialoogi ja kokkulepeteni jõudmise viisi väga heaks, suuri lahknemusi ei ole. Ametiühing soovib kõrgemaid palku. Inimeste vallandamine on keelatud. Praegusel hetkel vajatakse kolmandale liinile veel umbes 500 inimest. Ettevõtte püüab töötajaid kinni hoida nii kaua kui võimalik. Metropolitene on mitmel korral saanud oma töö eest auhinda.

FTW Podkrepa ametiühingu esindaja selgitas, et teataval määral on Metropoliteneil hea leping. Mitmed sätted ja üksikasjad on siin reguleeritud. Aga läbirääkimised peavad jätkuma. Asjaolud muutuvad, suund on personali optimeerimisele. Ettevõtte tuleviku jaoks on kõige tähtsamad hea kvaliteet, eelarve korrigeerimine ja hea dialoog.

FTTUB esindaja lisas, et sotsiaaldialoog toimub Metropoliteneis väga hästi. Ettevõtte sai Euroopa parima projektina ülemaailmse tunnustuse ligipääsetavuse eest. Ettevõtte sai EL-i struktuurifondidest toetuse. Seal on eriline juhtimine; tegevjuhi entusiasm motiveerib ka noori inimesi firmasse tööle tulema. Rõhk on personali erialasel ettevalmistusel ja kõrge kvalifikatsiooniga personalil. Tulevikus saab põhiküsimuseks automatiseeritud liikuvus.

10 Võrdle ja lisateave: ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 33 jj.

## **LINNALISE LIIKUMISKESKKONNA KESKUS (CENTER OF URBAN MOBILITY (CUM)) SOFIAS**

Sofia linnavalitsus on ettevõtte ainuomanik. Töötab ettevõtte tasandi ametiühinguorganisatsioon. Linnalise liikumiskeskonna keskusel on järgmised konkreetsed ülesanded: Sofia ühistranspordi keskonna ja toimimise aspektide arendamise analüüs; ühistranspordi ja intelligentsete transpordisüsteemide rakendamine ja toimimine; Sofia ühistranspordi korraldus, juhtimine, järelevalve ja finantseerimine kui terviklik protsess; veodokumentide väljastamine ja transporditulu kogumine; GPS-identifitseerimisel põhineva teabehaldussüsteemi toimimine liikluse seireks ja järelevalveks; ühtse automaatse sõidumaksete kogumise süsteemi (piletiraha kogumise süsteemi) korraldamine; reklaam ja teabeteenused ühistranspordis; parkimismajade, garaažide ja väliparklate finantseerimine, ehitamine ja korrashoid Sofias – kuulub Sofia linnavalitsusele; parkimiskohtade rent.<sup>11</sup>

CUM-i juhatuse liige rõhutas, et CUM-i on tunnustatud parkimiskorralduse ja heade avalike teenuste eest. On ehitatud maa-aluseid parklaid. CUM-is on 1 330 töötajat. 2018. aasta sügiseks saab olema üle 1 400 töötaja. CUM korraldab kontrollimist ning on aktiivne maksete ja pileтите valdkonnas. CUM-is töötab palju naisi, nt. piletimüügis ja halduses. Laialt levinud on naised kõrgetel ametikohtadel ja juhtkonnas. Ühistöö ametiühingutega on töö aluseks, ettevõttes on neli ametiühingut. Juhtkond on väga koostööaldis ametiühingutega sõlmitud lepingu täitmise suhtes. Heade tulemuste saavutamiseks on sotsiaaldialoog väga oluline. Palgad kujunevad tehtud töö kvaliteedi ja hulga alusel. Varsti kehtestatakse uued eeskirjad ja reeglid. Neid hinnatakse, aga loodetakse, et mõned probleemid saavad lahenduse.

FTTUB kinnitab, et sotsiaaldialoog toimub, aga seda on vaja parandada. Kohtumised peaksid toimuma sagedamini. Tööandja ettepanekud on olnud mõistlikud. Bulgaaria kavatseb järgida Euroopa standardeid. Ametiühingud püüavad täita töötajate vajadusi. Ametiühingud on kõigi sotsiaalküsimuste arutamist käsitlevate kohtumiste algatajaks. Tööandja peaks olema ametiühingutega suhtlemisel aktiivsem. CUM oli Euroopa liikuvusnädala korraldajaks 2017. aastal, kui ettevõtted avasid rahvale oma ukseid. See üritus rõhutas inimteguri tähtsust.

Podkrepa osutab ametiühingute struktuuri probleemidele. Ka tillukesed üksused on olulised. Ametiühingud nõuavad paremaid töötingimusi.

## **SOFIA ELEKTRITRANSPOORT (SOFIA ELECTRICAL TRANSPORT)**

Sofia linnavalitsus on Sofia Electrical Transport EAD ainuomanik. Ettevõtte tegeleb trammi- ja trollibus-siliikluse korraldamisega linnas. Talle kuulub kolm trammidepood ja kaks trollibussidepood. Oma tegevustele ettevõtte allhankeid ei korralda. Vastupidi, ta peab üleval oma taristut ja sõidukeid. Ettevõtte osutab teenuseid linnavalitsusega sõlmitud otselepingu alusel. Kõige viimane leping sõlmiti 2013. aastal kümneks aastaks. Praegu ei ole ühtegi liini allhankijatele välja pakutud. Ettevõtte renoveeris hiljuti oma veeremi ja taristu – 2014. aastal osteti ettevõttele 50 uut trollibussi ja 20 uut trammi. Sofia Elektritranspordile kuulub 30,82 % kõigi Sofia linna ühistranspordiliikide liinide pikkusest. See tähendab umbes 95 348 252 reisijat aastas.<sup>12</sup>

Sofia Electrical Transport EAD-s on praegu 1928 töötajat, kellest 25 % on naised. 1/3 sõidukijuhtidest on naised. Kõik töötajad on tähtajatu lepingutega täiskohaga töötajad. Ainult üksikud tehnilise teeninduse valdkonna töötajad töötavad pikendatud päevavahetustes. Aeg-ajalt juhtub, et töötajad palgatakse lühikeseks perioodiks ja konkreetseks projekti. Ettevõtte tasandi kollektiivleping, mis sätestab ettevõtte spetsiifilised töötingimused, kohaldub enamikule töötajatest. Kollektiivleping on abivahend, mis reguleerib sotsiaalingimusi ning sätestab eesmärgi vähendada sõidukijuhtide vastu suunatud rünnakute arvu.

11 Võrdle ja lisateave: ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 28.

12 Võrdle ja lisateave: ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 32 j.



Sofia Elektritranspordi asedirektor selgitas, et on sõlmitud kümme otselepingut. Need hõlmavad 311 trammi, 126 trollibussi, 25 ülilmoodsat trammi ja kahte trollibussi- ja trammidepood. Taristu vajab parandamist, on olemas remondi eest vastutav üksus.

2. detsembril 2016. aastal sõlmiti pärast läbirääkimisi ettevõtte ametiühingutega uus kollektiivleping, mis sätestab töötingimused, sotsiaalse turvalisuse ja sotsiaalsuhted, mis ei ole reguleeritud õigusaktide või muude normatiivdokumentide ega riigi- või valdkonnatasandi kokkulepete kohustuslike sätetega. Kollektiivlepingu peamised eesmärgid on: konstruktiivne partnerlus, töösuhe, huvide ühitamine, konfliktide vältimine, sotsiaalse turvalisuse tagamine. Tööandja arvates on kollektiivleping detailne ja seda on raske lõpuni täita.

Sotsiaaldialoog ning ettevõtte juhtkonna ja ametiühinguorganisatsioonide koostöö toimib hästi. Ametiühinguorganisatsioonid Elektritranspordi Ametiühing (Syndicate Electric Transport (Bulgaaria transpordi ametiühingute liidu CITUB osa)) ja Podkrepa ametiühing korraldavad regulaarselt seminare ja ühisalgatusi töötingimuste parandamiseks ja naiste tööhõive suurendamiseks ning soolise võrdsuse parandamiseks ühistranspordiettevõtetes.

Ettevõtte püüab pidevalt parandada oma töötajate töötingimusi uute sõidukite tarnimisega – kliimaseadmete ja köetavate juhikabiinidega varustatud trammid ja trollibussid. Parandatakse ka materjali ja tehnilisi seadmeid ettevõtte depoodes ja osakondades. Viiakse ellu projekt „Krasna Polyana trammidepoo remonditsehhi töötingimuste parandamine“. Seminari- del, kursustel ja ettevõtte koolitustel osalemisega jms. luuakse tingimused töötajate kvalifikatsiooni säilitamiseks ja tõstmiseks.

Sotsiaaltoetuseks töötajatele on soodushindadega sõidukaardid töötajate perekondadele, iga-aastane tasuta profülaktiline tervisekontroll kogu personalile, eriline hoolitsus naiste tervise eest – iga-aastane tasuta profülaktiline günekoloogi ja osteoporoosi spetsialisti sooritatud läbivaatus, soodushinnaga puhkusekaardid töötajatele ja nende perekondadele suvehooajal ning lepingute sõlmimine spordikeskuste, jõusaalide ja ujulakompleksidega töötajatele soodustingimustega sportimisvõimaluste tagamiseks.

Peamine väljakutse, millega Sofia Electrical Transport EAD kokku puutub, on töötajate keskmise vanuse suurenemise tendents, mis on Bulgaaria rahvastiku üldise vananemise ning selle tulemus, et töö linnatranspordis ei ole noorte hulgas atraktiivne.

Muutub üha raskemaks leida töötajaid ühistranspordi valdkonda. Praegu ei ole ettevõtte palgad osutunud atraktiivseks ja kohustuslik D kategooria juhiluba võimaldab neil töötada muudel aladel, nt. rahvusvahelistes kaubavedudes. Sõidukijuhi keskmine palk on 950 leevi (= ca. 485 EUR).

FTTUB lisab, et koostöö ettevõttega on hea. Kuigi kõik kollektiivlepingu sätted ei ole veel täidetud, on palju tehtud. Uued rajatised on 25 uut jaama, aga muud seadmed on vanad. Rahastust remondile ei ole. Aga kõige tõsisemalt suhtub ettevõtte tingimuste parandamisesse.

## SOFIA AUTOTRANSPORT

Sofia linnavalitsus on Sofia Autotransport EAD ainuomanik. Ettevõtte haldab 66 linna- ja linnalähiliini, mis on ühtlaselt hajutatud linna territooriumil vastavalt vajadusele, mitte geograafilistele kaalutlustele. Ettevõttes on kolm osakonda. Igaüks neist hõlmab linna erinevaid piirkondi ning neil on oma depood ja veeremid. Sofia Autotranspordi turuosa reisijateveos on 45% (kõik transpordiliigid, sealhulgas eraautod). Ettevõtte järgib rangelt kõiki riigi õigusakte. On olemas ettevõtte tasandi kollektiivleping.

Kuigi ettevõtte linnatranspordi funktsioonidel allhange ei toimu, opereerivad 16 bussiliini alltöövõtjad. Aga Sofia linnavalitsus sõlmib otselepingu ettevõttega Sofia Autotransport EAD. Viimati pikendati lepingut kümneks aastaks 2014. aastal. Ettevõttel on oma kollektiivleping, mis määrab kindlaks parandatud sotsiaalingimused töötajatele.

Sofia Autotransport EAD-s oli 2014. aastal 1976 töötajat. Kõik nad olid tähtajatu lepinguga täistööajaga töötajad. Need ei ole ainult sõidukijuhid, vaid ka muu töö tegijad, kes hoolitsevad sõidukite tehniliste tingimuste eest, puhastusteenistus ning bürootöötajad ja juhtkond. Ettevõtte tasandi kollektiivleping, mis sätestab konkreetseid ettevõtte töötingimused, on kohaldatav enamikule töötajatest (need, kes ei ole ametiühingu liikmed, saavad sellega teatud tasu eest liituda).<sup>13</sup>

Sofia Autotranspordi tegevjuht rõhutas, et toimumas on 60 gaasibussi ja 20 hübriidbussi soetamine. Bussidest on juba uutega asendatud 60%. Kõigis bussides on kasutusele võetud WIFI.

Sotsiaaldialoog on ettevõttes heal tasemel. Mõlemad pooled arutavad probleeme ja otsivad lahendusi. Igal aastal tõstetakse palka. Rakendatakse paremaid tingimusi, nt. uus vormiriietus, uued tehnoloogiad, eraldi juhikabiin ja puhkekeskus. Tegevjuht tänab ametiühinguid heade ühistegevuste eest.

Podkrepa rõhutab, et kõige olulisemad on head töötingimused. On olemas toimiv sotsiaaldialoog. Tulemusi tuleks parandada. Ametiühing püüab konflikte lahendada. Ametiühing toetab juhtkonna püüet uusi töötajaid palgata, aga linlaste huvi on väike. Bussijuhi elukutse ei ole atraktiivne. Parendussoovitused edastatakse Sofia linnavalitsusele, kes vastutab liikuvuse eest. Head ja kasulikud oleksid ühiselamud ettevõtte töötajatele. Varem need olid olemas. Vaja on rohkem kohtumisi ja rohkem dialoogi: „Ühenduses oleme tugevad“.

FTTUB lisab, et ametiühing on väga tugev. Sõidukijuhtide ettevõttest lahkumine peaks suunama meie tähelepanu palgatasemete tõstmisele. See hindaks sõidukijuhtide tööd ja oleks samuti oluline töö kvaliteedile. Juhtkond teeb head tööd, nad parandasid tingimusi ja kõrvaldasid ähvardava pankrotiohu. Ettevõtte päästeti ühiste jõupingutustega. Väiksemad üksused on aga maha jäänud. Tööjõuvoolavus on probleem; ametiühing alustas palgatõstmise kampaaniat. Bulgaaria soovib jõuda Euroopa tasandi miinimumpalgani. Ametiühing ootab kohtumistelt suuremaid ja paremaid tulemusi. Dialoogi saab alati parandada.

## LINNALINE ÜHISTRANSPORT VARNAS

FTW Podkrepa ja FTTUB rääkisid sotsiaaldialoogi olukorrast Varna linnalises ühistranspordis. Üldiselt räägib juhtkonna puudumine ise enda eest. Linnavalitsus on ettevõtte ainuomanik. Ametiühingud peavad töötingimusi rahuldavaks. Aga dialoog tööandjaga on raske või isegi puudub. Teemasid käsitletakse jooksvalt. See oli põhjuseks streigi kavandamisel. Tõsine ja tulemuslik dialoog on võimalik linnavalitsusega. Töötajate puudus on probleem ka Varnas. Vajalikud on investeeringud uutesse seadmetesse ja taristusse.

13 Võrdle ja lisateave: ETF ja UITP (2016, riikide aruanded), lk. 30 j.



## 7.2 Sotsiaalpartnerite kohtumine Prahas, Tšehhis

29. mail 2018. aastal kohtusid Böömimaa ja Määrimaa transpordi, maantee- ja autoremonditeenuste töötajate ametiühingu OS Dosia esindajad ning Transpordi ametiühingu esindajad Euroopa sotsiaalpartneritega. Esitleti ja arutati Euroopa sotsiaalpartnerite linnalise ühistranspordi uuringut.

### LINNALISE ÜHISTRANSPORDI INSTITUTIONAALNE KORRALDUS TŠEHHIS<sup>14</sup>

Õigusaktid sätestavad riigi, piirkonna ja omavalitsuse tasandite ametiasutuste rollid ja kohustused. Omavalitsused tellivad inimeste ühistransporditeenused linnapiirkondades otse avaliku teenuse lepinguga. Linnaliste ühistranspordivõrkude toimimist käsitleb kaks õigusakti ja iga linnalise ühistranspordi segmenti (bussiteenused, trammid ja trollibussid) reguleerivad erinevad õigusaktid, üks operaator peab järgima kahte õigusakti. Selline jaotus tekitab probleeme.

- Seadus nr. 111/1994 maanteetranspordi kohta, muudetud, käsitleb bussitransporti (ühistranspordisüsteemide alajaotisena).
- Seadus nr. 266/1994 rööbastranspordi kohta, muudetud, käsitleb (muuhulgas) trollibusside, trammide ja köisraudteede kasutamist.

Suurem osa ühistranspordist ei ole korraldatud komertsalustel. Seadus nr. 194/2010 reisijate ühistransporditeenuste kohta ning seotud õigusaktide muudatused rakendavad määruse (EÜ) nr. 1370/2007. Eeltingimus operaatoritele on väljastatud kasutusluba, heakskiidetud sõiduplaan ja taristu läbilaskevõime. Õigusaktid sätestavad miinimumstandardid sõidukite, personali ja seadmete kohta. Linnalise ühistranspordi teenuste lepingud sõlmivad asjaomased linnad ning linnavalitsus võib kehtestada miinimumstandarditest rangemad tingimused.

<sup>14</sup> Võrdle ETF ja UITP (2016): Sotsiaalingimused Euroopa linnalise ühistranspordi ettevõtetes; ETF ja UITP (2016): Sotsiaalingimused Euroopa linnalise ühistranspordi ettevõtetes. Lisad – Riikide aruanded. lk. 40–52.



Sõlmitakse kas otseleping (teatud tingimustes) või sõlmitakse leping võistupakkumisega. Seadus nr. 137/2006 riigihanke kohta sätestab selle aluse. Lepingu saab sõlmida kõige madalamate kuludega pakkuja.

Linnal lasub majanduslik vastutus rahastamise eest (kasum / kahjum). Transpordiministeeriumil on mõju raamtingimustele (sõiduplaanid, kontrollimine, finantsmudelid, tõendatav kahjum jms.). Teavet allhanke juhtumite kohta ei ole.

### TEENISTUSTINGIMUSTE ÕIGUSRAAMISTIK

Töösuhteid reguleeriv seadus nr. 262/2006, tööseadustik ning nii kõrgema tasandi kui ka ettevõtte tasandi kollektiivlepingud oma raamistikus ning individuaalsed töölepingud. Tööseadustik reguleerib töösuhte algust, kestvust ja lõpetamist, töötingimusi, tööaega, töö vaheaegu, ületunnitööd, haiguspuhkust, palka ja palgamaksmist, töötervishoidu ja -ohutust, töötajate hoolekannet, naiste ja noorte töötingimusi, individuaalseid töövaidlusi, kahjude hüvitamist jms. Tööseadustik reguleerib ka kollektiivlepingute sõlmimise menetlust.

Kõige suuremad operaatorid on Tšehhi transpordiettevõtete assotsiatsiooni – Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR – liikmed, 83 operaatorist 19 on liitunud. Suureks probleemiks on puudus sõidukijuhtidest.

### SOTSIAALDIALOG

Kaks ametiühingut on aktiivsed linnalise ühistranspordi sektoris: Bőömimaa ja Määrimaa transpordi, maanteede ja autoremonditeenuste töötajate ametiühing (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, DOSIA), ning Transpordi ametiühing (Odborový svaz dopravy, OSD). Sektori ametiühingud on ühinenud Tšehhi Vabariigi Transpordi Ametiühingute Liitu (Svaz dopravy České republiky, SD ČR).

Kollektiivsed palgaläbirääkimised toimuvad nii sektori kui ka ettevõtte tasandil. Valdavalt toimuvad need ettevõtte tasandil. Ettevõtte tasandi lepingud ei tohi kõrgema taseme lepingutest kõrvale kalduda. Ettevõtetest liikmetele on need lepingud siduvad. Tšehhi Vabariigis oli 2016. aastal ligikaudu 20 400 töötajat hõlmatud kollektiivlepingutega.

Ettevõtte tasandi lepingu sõlmivad tööandja ja ametiühinguorganisatsioon. Need lepingud kehtivad kõigile töötajatele, sealhulgas ka nendele, kes ei ole ametiühingu liikmed. Kui ettevõttes tegutseb mitu ametiühingut, siis tegutsevad nad kooskõlastatult. OSD hinnangul on 90 % sektori kõigist töötajatest kaetud ettevõtte tasandi kollektiivlepingutega. Kolme kõige suurema linnalise ühistranspordiettevõtte (töötajate arvu põhjal) lepingud on:

- Ostrava Ühistranspordiettevõtte (Dopravní podnik Ostrava, DPO) – kollektiivleping perioodil 2014–2018, hõlmates 1923 töötajat.
- Praha Ühistranspordiettevõtte (Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) – kollektiivleping perioodil 2016–2017, hõlmates 10950 töötajat
- Brno Ühistranspordiettevõtte (Dopravní podnik města Brna, DPMB) – kollektiivleping perioodil 2014–2015, hõlmates 716 töötajat.

### PRAHA

Praha Ühistranspordiettevõttes on leping olemas. Ettevõtte lõpetas osalemise Tšehhi Vabariigi Transporditöötajate Ametiühingute Liidus. Linnatranspordi ja maanteetranspordi vaheline erinevus tekitab probleeme. Keskliidul ei lubata ise kollektiivlepinguid sõlmida, ühistranspordi puhul on ka ministeerium kaasatud.

Parempoolne valitsus jõustas mitmel korral tööseadustiku muudatused. Konstitutsioonikohus otsustas, et ametiühingud peavad lepingule alla kirjutama konsensuslikult; ühe ametiühinguorganisatsiooni vähemus saab ettepanekuid blokeerida. Varem piisas enamuse nõusolekust, et leping sõlmida. Vasakpoolne valitsus toetas paremini. Ametiühingud püüdsid olukorda lahendada kolmepoolsete aruteludega, aga muudatusteni ei jõutud. Juhtumile määratud kohtunik ei tegutse töötajate õiguste suhtes soosivalt.

Praha ühistranspordisektoris on 26 tegutsevat ametiühingut. Ametiühingu moodustamiseks piisab ainult kolmest inimesest. Sellisel viisil on raske kokkuleppe ni jõuda. Ametiühingu liikmelisust saab õõnestada: kui ametiühingud lepivad kokku 2 % palgatõusu, tõstatatakse mitteliikmete palka 5 %. Ametiühingu liikmed ei tunne alati seonduvaid õigusakte. Hea lahendusena näevad osalevad ametiühingud Prantsusmaa ametiühingunõukogude näidet.

Tööseadustiku artikkel 100 volitab valitsust probleeme reguleerima. Tööaja määrust on sageli muudetud; teatud muudatused ei ühildu määrusega 1370/2007.

Töö- ja puhkeaeg vastavalt tööseadustikule, tuues välja hõlbivad õigusaktid, mis kohalduvad omavalitsuse ühistranspordi töötajatele<sup>15</sup>: tööaega kõigile töötajatele reguleerib üldiselt seadus nr. 262/2006, tööseadustik. Omavalitsuse ühistransporditöötajate tööaja erisusi reguleerib valitsuse seadlus nr. 589/2006, mis määrab kindlaks erireeglid omavalitsuse ühistransporditöötajate töö- ja puhkeajale. Valitsuse seadlus nr. 589/2006 ei käsitle komplekselt omavalitsuse ühistransporditöötajate tööaega, vaid ainult reguleerib nende tööaja teatud eriaspekte. Kui see dokument ei määra kindlaks tööaja erikäsitlust, kehtib tööseadustiku käsitus. Oluline on ka määratleda, keda loetakse omavalitsuse ühistransporditöötajaks. Vastavalt valitsuse seadluse nr. 589/2006 2. paragrahvile, mis määrab kindlaks omavalitsuse transporditöötajate töö- ja puhkeaja erireeglid, on omavalitsuse ühistransporditöötajad sellised töötajad, kes on omavalitsuse bussiteenistuses bussimeeskonna liikmed, töötajad, kes korraldavad omavalitsuse ühistransporti ning trammi rööbastee, trollibussiraja, köisraudtee ja spetsiaalse rööbastee (metroo) töötajad.

### Valitsuse seadlus nr. 589/2006 sätestab

#### **paragrahvi 16 lõikes 3:**

„Omavalitsuse ühistransporditöötaja lisareisi loetakse nende tööajaks.“

Valitsuse seadlus nr. 589/2006, mis määrab kindlaks transporditöötajate töö- ja puhkeaja erireeglid, määratleb lõikes 3(e) lisareisi kui ajavahemikku, mis transporditöötajal kulub ühest kokkulepitud töö tegemise kohast teise töö tegemise kohta liikumiseks enne töö alustamist, või kui ajavahemikku, mis on vajalik liikumiseks ühest töö tegemise kohast teise töö tegemise kohta töö ajal, või kui ajavahemikku, mis on vajalik liikumiseks ühest töö tegemise kohast kokkulepitud töö tegemise kohta pärast töö tegemise lõpetamist

#### **paragrahvi 16 lõikes 1:**

Omavalitsuse ühistransporditöötaja vahetuse pikkus, sealhulgas võimalik lisareis võib olla maksimaalselt 13 tundi. Öövahetuses töötaja vahetuse pikkus võib olla maksimaalselt kümme tundi järjestikuse 24 tunni jooksul. Omavalitsuse ühistranspordis määratletakse öövahtetuses töötajat kui töötajat, kes öösel kindlustab spetsiaalse rööbastee (metroo) korrashoiu, kes täidab tööülesandeid öösel järjestikuse 24 tunni jooksul. Lisateabe saamiseks lugege valitsuse seadluse 3. paragrahvi punkti g.

#### **paragrahvis 19:**

Tööandja on kohustatud kindlustama, et omavalitsuse ühistransporditöötaja sõidukijuhtimisaeg pärast kõige kauem 4-tunnist juhtimist katkestatakse ohutuspausiks, mille pikkus on vähemalt 30 minutit, kui ei järgne kahe vahetuse vaheline katkematu puhkeaeg või nädala katkematu puhkeaeg. Selle puhkepausi võib jagada mitmeks pausiks, kus pausi pikkuseks on vähemalt kümme minutit.

#### **paragrahvis 17:**

(1) Tööandja koostab töögraafiku sellisel viisil, et omavalitsuse ühistransporditöötajal on ühe vahetuse lõpu ja sellele järgneva vahetuse vahel vähemalt 11 tundi katkematut puhkeaga järjestikuse 24 tunni jooksul.

(2) Lõike (1) kohaselt võib omavalitsuse ühistransporditöötaja puhkeaja:

- a) lühendada kuni üheksa tunnini maksimaalselt kolm korda nädalas, tingimusel et järgmisel nädalal pikendatakse puhkeaga eelmise nädala lühendatud aja võrra, b)
- jagada järgneva 24 tunni jooksul kahte või mitmesse ossa, milles puhkeaga ei lühendata (a) kohaselt, aga üks osa peab kestma vähemalt kaheksa tundi ja katkematut puhkeaga tuleb pikendada 11 tunnilt vähemalt 12 tunnini.

15 Valitsuse seadlus nr. 589/2006



## paragrahv 18:

„Tööandja koostab töögraafiku sellisel viisil, et omavalitsuse ühistransporditöötajal on katkematu puhkeaeg nädalas iga seitsme järgneva kalendripäeva jooksul vähemalt 24 tundi ja kolme nädala jooksul vähemalt 105 tundi.“

## BRNO

Tööseadustik kohaldub ka Brno ühistranspordile. Tehakse jõupingutusi tööseadustiku sätete vähendamiseks. DP Brno kollektiivleping sõlmiti perioodiks 2017/2018. Ettevõtte soovib jõuda pikemaajalise kollektiivlepinguni. Lepiti kokku 12 % palgatõus, aga ikka on palgad liiga madalad, selleks et olla töötajatele atraktiivsed. Puudu on peaaegu 200 sõidukijuhti.

Sektoris on mitmed toimivad ametiühingud. DP Brnos on neid kuus.

## 7.3 Sotsiaalpartnerite kohtumine Varssavis, Poolas

Ettevõtete Tramwaje Warszawskie ja MPK Poznań esindajate ning Varssavi, Katowice, Krakówi ja Gdański linnade Solidarnośći (NSZZ Solidarność) esindajate kohtumine toimus Varssavis 6. juunil 2018. aastal.

### AMETIÜHINGUTE KONTSEPTSIOON

Ametiühingu Solidarność esindajad tõid esile peamised väljakutsed, millega ametiühingud praegu Poolas kokku puutuvad. Põhieesmärk on parandada linnalise ühistranspordi töötajate turvalisust ja töötingimusi.

Ühistranspordi sõidukijuhtide turvalisus on enamikus linnades valdavaks sotsiaaldialoogi teemaks. Ametiühingud näevad, et nende mõju turvalisuse probleemide läbirääkimistel on vähem efektiivne kui varem. Ainult suuremates linnades on ametiühingute ja ettevõtete nõupidamised nendel teemadel praegu konstruktiivsed ja tõhusad. Kuigi õigusaktid on rakendatud, näivad läbirääkimised ja rakendamise protsess väikelinnades olevat vähem tõhusad nende piiratud eelarve tõttu. Veebijälgimine ja peidetud nuppude paigaldamine, mis võimaldab hädaolukorras järelevalvatajaga kontakteeruda ning ka tihedam koostöö politsei ja turvateenistustega vähendas vägivalda Varssavis ja Krakówis. Väiksemaid omavalitsusi takistavad sellistes turvameetmetesse investeerimast piiratud eelarved.

Turvalisuse probleemide arutamise kontekstis on suhtumine töötajate kaitsmise küsimusse töötajatel, ettevõtetel ja omavalitsusel vastuoluline. Ametiühingud soosivad juhikabiini eraldamist muust sõiduki osast, et kaitsta sõidukijuhti vägivaldsete rünnakute

eest. Ettevõtted eelistavad ikkagi avatud juhikabiini, et oleks otsekontakt reisijatega. Ametiühingud vaidlevad juhtide koormamise vastu muude ülesannetega peale sõiduki juhtimise (nt. piletimüük, erinevate elektroonikasüsteemide käsitlemine, isiklik kontakt reisijatega). Reisijate ja sõidukijuhtide ohutuse nimel vaidlevad nad, et juhi ülesanded peaksid piirduma sõiduki juhtimisega.

Siiski pärast arutelu teatasid ametiühingute esindajad, et kuna ühistranspordi rahastavad omavalitsused, ei tohiks sotsiaaldialoogi diskussioon piirduda ainult ametiühingute esindajate ja ettevõtetega, vaid lisaks peavad osalema kohalikud omavalitsused. Solidarnośći esindaja Krakówi MPK-s mainis vajadust arutada töötaja ja juhtkonna vahelise konfliktijuhtimise protsessi. Poolte vaheliste heade suhete ja konfliktijuhtumite konstruktiivse lahendamise nimel ei ole finantssanktsioonid töötaja suhtes asjakohaseks meetmeks. Selle asemel oleks tõhusam ja kestlikum lähenemisviis personaalne vestlus, austades mõlema poole meeletatust.

### SOTSIAALDIALOOG POOLA LINNALISES ÜHISTRANSPOORDIS

Sotsiaaldialoog toimub nii piirkonna kui ka ettevõtte tasandil. Piirkondliku sotsiaaldialoogi nõukogud loovad platvormi valdkondlikeks kolmepoolseteks kollektiivläbirääkimisteks. Need nõukogud jaotatakse mitmeks teemaspetsiifiliseks alammeeskonnaks, kus osalevad ka ministeeriumite esindajad. Varssavi puhul kiitis Solidarnośći esindaja võimalust arutada peamisi sektori väljakutseid. Aga samuti mainis ta, et



see ei ole nii edukas teistes linnades, eriti maakondade nõukogudes. Poznańi MPK esindaja tõi esile nende institutsioonide selge süsteemi ning ka mõlema poole võrdsuse ja avatuse. Tema arvates sõltub edukate tulemusteni viivate läbirääkimiste efektiivsus osalejate isiklikust kultuuritasemest. Ametlike nõukogude kõrval on muude kohtumiste käigus toimuv alimate ametlikul suhtlemisel äärmiselt positiivne mõju sotsiaalpartnerite dialoogile. Ettevõtte tasandil püüavad mõlemad pooled saavutada edukat dialoogi ettevõtjate ja töötajate sidusa keskendumisega. Konsultatsioonid toimuvad töötingimuste, tasustamise ja sotsiaalhoolekande aspektide kohta.

### **VARSSAVI TRAMM (WARSAW TRAM)**

Varssavi linnavalitsus on Varssavi Trammi ainuomanik. Ettevõttes on 3 600 töötajat. 1 400 on trammijuhid. Varssavi linnastus tegutseb ettevõtte 26 liinil. Varssavi trammil on seitse osakonda, neli depood ning remondi ja tehnohoolduse üksus. Kõiki ühistranspordi teenindamise ülesandeid täidetakse oma vahenditega, üksikud alltöövõtjad on tehnohoolduses. Tegutsetakse ainult Varssavi linnastu piires ja ettevõtte ei osale teiste piirkondade pakkumismenetlustes. Ettevõtte osutatavad ühistransporditeenused põhinevad Varssavi Transpordiametiga (Warsaw Transport Authority (ZTM)), kes esindab Varssavi linnavalitsust, sõlmitud lepingu täitmisel. Kohalikud omavalitsused vastutavad trammitranspordi teenuste pakkumiste ja trammiteenuste korraldamise lepingute sõlmimise eest. Samas vastutavad nad ka operaatori osutatavate teenuste järelevalve eest. Iga sõidetud kilomeetri eest maksab linnavalitsus, lisatulu tekib teenustasudest ja reklaamist. Kehtiv alusleping sõlmiti 2008. aastal ja see kehtib 2027. aastani. Pikk lepinguperiood kindlustab ettevõttele pikaajaliste investeeringute võimaluse. Pärast sellel aastatuhandel sõlmitud lepingut ostis ettevõtte 2009. aastal 186 uut trammi ja suutis asendada 40 % vanast veeremist. 2013. aastal investeeriti 1,5 miljardit Poola zlotti, sealhulgas 120 miljoni zloti ulatuses EL-i toetust, et asendada Varssavi trammi kogu vana veerem. Varssavi trammi esindaja kirjeldas ettevõtet kui äriettevõtjat ning samas ka kui linnavalitsuse ettevõtet. Selline kaksipidine tunnusjoon vähendab turusituatsiooni mõju ettevõttele.

Ettevõtte esindaja nimetas põhieesmärke reisijate vajaduste rahuldamiseks: kaasaegase veeremi, madala põrandaga sissepääsu ja kliimaseadmete tagamine, kohandamine puuetega reisijate vajadustele, turvalisuse jälgimine. Praegused investimisprojektid keskenduvad peatuste mugavamaks tegemisele, kaasaegse hääli- ja visuaalteabesüsteemi rakendamisele ning ka trammide akustilistele omadustele ning trammivõrgu laiendamisele.

Ettevõttes on esindatud üheksa ametiühingut ning nad osalevad sotsiaaldialoogis. Kokku on 55 % töötajatest ametiühingu liikmed, see on ligikaudu sektori keskmine. Kõige väiksemad ametiühingud esindavad ainult 10 kuni 15 töötajat, seega tegelikult on ettevõtte sotsiaaldialoogis ainult neli mõjukamat ametiühingut. Põhieesmärk on töötingimuste parandamine. Ametiühingute sotsiaaltöö inspektorid jälgivad igapäevaseid töötingimusi. Kollektiivlepingute läbirääkimisprotsess ei ole tõhus, sest otsuste langetamisel puuduvad ühised seisukohad, kui on vaja ühehäälselt kokku leppida. Kõik osalejad, sealhulgas vähese esindatusega väikesed ametiühingud saavad kokkulepet blokeerida. Ametiühingute sõnul on see üks põhitakistus.

Stabiilse ja turvalise tööhõive kindlustamisel on esmaseks eesmärgiks pikaajalised ja tähtajatud lepingud. Selle abil on varem jõutud madala tööjõuvalutseni ning enamik töötajatest on ettevõttes pikaajalise lepinguga. 2016. aastal toimus viimane suurem palgatõus. Töötajad saavad regulaarselt töötulemustel põhinevaid boonuseid ning sotsiaaltoetusi.

Ettevõtte strateegilised tulevikueesmärgid on:

- parandada trammide ligipääsetavust
- kuus uut liini
- aastaks 2020 uus viies trammidepoo
- reisijate teenindamise kvaliteedi tõstmine
- trammiliikluse täpsuse tõstmine 97 %ni
- trammijuhi kohta käivate kaebuste arvu vähendamine
- trammijuhtide turvalisuse suurendamine
- keskmise kiiruse tõstmine kuni 24 km/h
- madala põrandaga trammide arvu tõstmine 60 %ni
- rööbasteede ja teabesüsteemi kaasajastamine
- trammiteenuste kulude langetamine tõhususe tõstmisega

Need eesmärgid on kooskõlas Poola ühistranspordi kestliku arengu poliitikaga.



### **MZA VARŠAVA**

Varssavi linnavalitsus on MZA Warsaw ainuomanik. Ettevõttes on 4 672 töötajat (2018), sealhulgas 3 674 sõidukijuhti, 596 töötajat tugi- ja abiteenustes ning 402 mittefüüsilise töö tegijat. MZA tegutseb Varssavis kuues asukohas. Tema turuosa on 78,5 % (määratletud reisijate osakaaluga). Kõiki transporditeenuseid osutatakse oma vahenditega. Teenindust, turva- ja tehnohooldusteenuseid tehakse osaliselt allhanke korras. Kollektiivlepingut ei ole. Tööandjate ja töötajate suhteid reguleerivad tööseadustik ja töötajate tasustamist reguleerivad õigusaktid. Vastavalt Varssavi Transpordiametiga (ZTM) sõlmitud ühistransporditeenuste osutamise lepingule osutab MZA Varssavis bussiteenuseid 2018. aastast kuni 2027. aastani. Leping on kooskõlas Euroopa Parlamendi ja Nõukogu määrusega nr. 1370/2007 (EÜ) ja määrustega nr. 1191/69 (EMÜ) ja nr. 1107/70 (EMÜ). Ettevõtte tegutseb vastavalt rakenduslepingule ning peab järgima määratletud kriteeriume, et vältida leppetrahve. MZA-s on esindatud ja osaleb sotsiaaldialoogis kaheksa ametiühingut.

Ettevõtte on määratlenud neli peamist tulevikuväljakutset:

- Tegutsemine vastavalt lepingule ja pidev kvaliteedi parendamine
- Vastavus lepingule bussiveeremi uuendamise kohta
- Tehnilise taristu kaasajastamine (vähese CO<sub>2</sub>-heitega bussiteenus)
- Laadimisjaamade ehitus elektribussidele.

### **MPK POZNAŃ**

Poznańi linnavalitsus on MPK Poznańi ainus sidusrühm ja ainuomanik. Ettevõtte loodi pärast tema eelkäija ümberkujundamist osaühinguks 2000. aastal. MPK osutab bussi ja trammi ühistransporditeenuseid Poznańis. Kokku töötab ettevõttes 2 477 töötajat (315 naist ja 1219 meest), sealhulgas 1 359 sõidukijuhti. 84 sõidukijuhti töötab alltöövõtu korras. Leping sõlmiti Poznańi Ühistranspordiametiga (ZTM) 2009. aastal ja see kehtib 2024. aastani. Leping iseloomustab linnavalitsuse suurt mõju ning ka operaatori ulatusliku rahalist sõltuvust. Poznańi linnastu kohaliku ühistranspordi korraldajana peab ZTM kindlaks määrama, mida nad operaatorilt ootavad ning missugused on

ühistranspordi liinid. Samuti määravad nad kindlaks, missugust veeremit tuleb kasutada, liiklussageduse, piletihinna, peatuste korrashoiu, ringliinid ja bussijamad ning ka uute peatuste asukohad. MPK vastutab trammi- ja bussiliikluse eest vastavalt ZTM-i esitatud tellimusele, vastutab hädaolukorra-, tehniliste ja päästeteenuste ladususe säilitamise eest, vastutab taristu, rööbastee ja võrkude korrashoiu eest ning trammipeatuste ja teabetahvlite eest, reklaamipindade rendi eest ning ka veeteenuste korraldamise eest Maltana parki ja teistel turismiliinidel suvel.

Tööhõive kindlustamise tõttu eelistab ettevõtte pikaajalisi lepinguid. Töötingimuste valdkonna prioriteetsed teemad on õigeaegne maksmine, hädaolukorra abi, õiguslik tugi, töötajate võrdsus nende tasustamisel ja hüvitiste puhul. Aastas osaleb umbes 2 000 töötajat koolitusprogrammides, lisaks kaasrhabastab ettevõtte koolituskulusid või erikursuseid, et võimaldada töötajatel oma kutseoskusi parandada. Suurt paindlikkust tuleks töötajatele võimaldada tööaja kohandamisega. Kõik värbamised on eelkõige ettevõttesisesed. 2017. aastal vahetas 99 töötajat oma ametikohta ja 77 tegi ajutiselt teistsugust tööd. Töötajaid edutati peaaegu 45 % volituste andmistest ja 22 % üleviimistest. Need võimalused tõstavad töötajate motivatsiooni.

Praegune MPK tööhõive olukord näitab märkimisväärset erinevust tegeliku tööhõivekava ja hetketaseme vahel. Ilmsed on erinevad põhjused. Keskmine vanus on kasvanud ja on nüüd 46. 51 % tööst vabastatutest jäi pensionile ja saavad pensioni või pensionihüvitisi. See protsent on 20 % kõrgem kui eelmisel aastal. Nende töötajate osakaal, kes ise algatasid oma töölepingu lõpetamise, kasvas rohkem kui 30 % võrreldes eelmise aastaga. Tundub, et eriti nooremad töötajad on ettevõttele vähem lojaalsed ja liiguvad vabalt tööturul. Lisaks kogenud töötajate kõrgele pensionilemineku määrale tekitab probleeme ka noorte töötajate suur tööjõuoolavus, sest see takistab noortel kogemuste saamist ja ettevõtte oskusteabe omandamist. Praegune olukord tööturul viib ebapiisava ja liiga konkureeriva tasustamise tasemeni. Miinimumpalga, mida saavad sõidukijuhid ja mehaanikud erinevus sellest eeldatavast palgast, millest noored kohataotlejad intervjuudes räägivad ning mida näitab mitteametlik turuanalüüs, on netoarvestuses 25 kuni 30 %. Lisaks sellele suure konkurentsiga koduturg ja Euroopa tööturg ning ka kõrge kvalifikatsiooniga töötajate puudus soodustavad suurt tööjõuoolavuse

määra. Selle kompenseerimiseks teeb MPK koostööd Poznańis Poviati ja mujal riigis asuvate tööhõivebüroodega, tööhõiveametiga, ülikoolide ja kutsekoolidega. MPK võtab rohkem osa tööjõumessidest ja riigi ja rahvusvahelistest sõidukijuhtide võistlustest.

Praegu esindab ettevõtte 1 040 töötajat (42 %) viis ametiühingut. Esindatud on järgmised ametiühingud: OZZKiM, Tramwajarzy ametiühing, NSZZ Pracowników Pozarnictwa, NSZZ Solidarność ja ZZTK.

Sotsiaaldialoogi reguleerivad järgmised õigusaktid:

- 23. mai 1991. aasta ametiühingute seadus
- 26. juuni 1974. aasta tööseadustik
- 4. märtsi 1994. aasta seadus ettevõtte hüvitisfondide kohta
- ja teised töötingimusi mõjutavad regulatsioonid

Ettevõtte peab ametiühinguid väga aktiivseks. Nende suur mõju tuli eriti ilmsiks kolmepoolsetel läbirääkimistel maanteetranspordi määru kohta 2017. aastal. Heatasemelist sotsiaaldialoogi iseloomustab vastastikune avatus. Peamine eeltingimus on mõlema poole sõltumatus ja võrdsus, mis võimaldab sotsiaalpartneritel üksteist usaldada.

MPK mainis, et üheks põhiraskuseks sotsiaaldialoogi puhul on ettevõtte õiguslik vorm. See, et linnavalitsus on ettevõtte ainuomanik, neil on pikaajaline leping ja rahastamise meetod põhineb kilomeetripõhisel maksimisel, viib liigse sõltuvuseni linnavalitsusest ja ettevõtte ei ole võrdne partner tööandja ja töötajate suhetes. Seetõttu sõltub kogu läbirääkimiste protsess isiklikust kultuuritasemest, et kindlustada usaldusväärne ja tõhus dialoog.







# Projekti raames korraldatud kolme seminari kokkuvõte

Linna ühistranspordi sektori Euroopa sotsiaalpartnerid UITP ja ETF korraldasid sektori sotsiaalpartneritele (linna ühistranspordi ettevõtted, tööandjate organisatsioonid, ametiühingud ja töötajate esindajad) kolm ühisseminari teemal „Dialogi abil saame kujundada linna ühistranspordi tulevikku“.

Seminaride eesmärgiks oli vahetada üksikasjalikku teavet linna ühistranspordi sektoris valitsevate töösuhete kohta, tutvustada Euroopa sotsiaaldialoogi, esitada näiteid parimatest tavadest (näiteks naiste tööhõive suurendamisest selles sektoris või reisijate ja töötajate ebaturvalisusega toimetulemisest) ning kõnelda linna ühistranspordi tööhõive tulevikuväljavaadetest. Seminaridel osalesid Leedu, Läti, Eesti, Poola, Tšehhi, Slovakkia, Ungari, Rumeenia, Bulgaaria, Horvaatia, Sloveenia ja Serbia sotsiaalpartnerid.

Seminaridel tutvustasid Euroopa Komisjoni esindajad Euroopa sotsiaaldialoogi ajalugu, ülesehitust ning tulemusi.

Õiguslik alus on sätestatud Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklites 152, 154 ja 155:

- Artikkel 152: liit tunnustab ja edendab tööturu osapoolte rolli liidu tasandil + kolmepoolne tööturu osapoolte tippkohtumine;
- Artikkel 154: komisjon edendab tööturu osapooltega konsulteerimist liidu tasandil;
- Artikkel 155: tööturu osapoolte vahel sõlmitud kokkulepped.

Euroopa valdkondliku sotsiaaldialoogi pidamiseks peavad mõlemat tööturu osapoolt esindavad organisatsioonid vastama järgmistele kriteeriumidele:

- Esindavad konkreetseid valdkondi või ametialasid ning on Euroopa tasandil organiseerunud;
- Koosnevad organisatsioonidest, mis on liikmesriikide tööturu osapoolte struktuuri osa;
- Suudavad pidada läbirääkimisi kokkulepete sõlmimiseks;
- Neil on asjakohased struktuurid, mis tagavad töhüsa osalemise komitee töös.

Euroopa Komisjon toetab valdkondlike sotsiaaldialoogi komiteede tegevust üldjuhul järgmiselt:

- Korraldab iga komitee kohta kolm koosolekut aastas;
- Rahastab projekte projektikonkursside kaudu.

UITP ja ETF teavitasid seminarist osavõtjaid Euroopa sotsiaalpartnerite tegevusest. Linna ühistranspordi sektori Euroopa valdkondlik sotsiaaldialoog käivitati 2001. aastal, ametlikult maanteetranspordi sektori valdkondliku sotsiaaldialoogi komitee tööühmana.

Töötajaid esindav sotsiaalpartner on ETF, tööandjaid esindab UITP. Assotsieerunud partnerid on IRU, CEEP, CER. Tegevused ja nende tulemused hõlmavad ühiseid soovitusi, ühiseid poliitikaavaldusi, ühiseid uuringuid ja projekte ning konverentse (vt. ka lk. 11 ja lisa). Nii UITP kui ka ETF soovivad panustada enam töötingimuste kvaliteedi tõstmisse, kuna see on kvaliteetse teenuseosutamise üks eeltingimusi. Käsitletud teemade hulka kuulusid sektori sotsiaalsete tingimuste analüüs, naiste tööhõive suurendamine ning meetmed säästva linnalise liikluskeskkonna loomiseks. Hetkel töötavad sotsiaalpartnerid välja ühiseid soovitusi järgmistel teemadel: sotsiaalsed tingimused linna ühistranspordis, turvalisus ja ebaturvalisustunne, sotsiaaldialoog Kesk- ja Ida-Euroopas ning digipööre ja uute tehnoloogiate kasutuselevõtt.

ETF ja UITP korraldasid seminaride raames kohtumised ka ainult oma liikmetele, et arutada sotsiaaldialoogiga seonduvaid teemasid. Kinnistel koosolekutel said liikmed võimaluse tõstatada neid puudutavaid küsimusi. UITP ja ETF tegelevad tõstatatud teemadega kodus edasi.

## 8.1 seminar: Bulgaaria, Horvaatia, Sloveenia, Serbia

Esimene seminar toimus 2. ja 3. oktoobril 2018 Sofias. Bulgaariat esindasid Sofia linn, ettevõtted Burgasbus, Sofia Bussiettevõtte, Stolichen Electrot-ransport ja Metropoliiten JSC ning ametiühingud FTTUB ja FTW Podkrepa. Horvaatiast osalesid Merendus-, Transpordi- ja Taristuministeeriumi, Zagrebi linna ning Transpordi ja Transpordimajanduse Ametiühingute Assotsiatsiooni esindajad. Maribori linn, Maribori Ülikool, ettevõtte Marprom ning ametiühingud SDPZ ZSSS, SDPZ Nomago, Sloveenia Bussijuhtide Ametiühing ning transporditöötajate ametiühing KS 90 esindasid Sloveeniat. Serbiast saabusid Serbia Maantee- ja Linnatransporditöötajate Sõltumatu Ametiühingu liikmed.

### LINNALISE LIIKUMISKESKKONNA TULEVIK

Linnalise liikumiskeskkonna tulevikku käsitlevas arutelus osalesid Sofia aselinnapea, Maribori linna kommunaal-, transpordi- ja ruumilise arengu osakonna esindaja; Horvaatia Merendus-, Transpordi- ja Taristuministeeriumi projektide rakendamise ja järelevalve teenistuse juhataja ja Zagrebi linna füüsilise planeerimise, ehitus-, kommunaal- ja liiklusosakonna juhataja.

Linnad peavad reageerima tehnika ja majanduse arengust ning klientide soovidest tulenevatele väljakutsetele. Lahendamist vajavad keskkonnaga seonduvad probleemid ning luua tuleb kestlik süsteem. Uue tehnoloogia kasutuselevõtt aitab sektoris muutusi läbi viia. Juhtkonna ülesandeks on leida lahendused. Selleks, et inimesed loobuksid autodest ja kasutaksid ühistransporti, peab ühistransport olema atraktiivne. Võrreldes sõiduautodega peab ühistranspordi konkurentsivõime paranema. Vajalik on mõtteviisi muutus, kuid see saab sündida vaid siis, kui on olemas inimestele sobivaid alternatiive. Ühe võimalusena võiks ergutada inimesi rohkem jalgsi käima ja rattaga



sõitma. Veel pole teada, kuidas hakkavad tulevikus muutuma töökohad. Tähtis on peatada inimeste väljaränne.

Maribori linnaliikuvuses mängib ühistransport olulist rolli. Linnade arengu põhiteguriks on kestlikkus. Nutikalt kombineerides saab iga teekonna jaoks valida just kõige sobivamad transpordiliigid. Lõppeesmärk on parem elukvaliteet linnades. Lahendusi tuleb otsida eakamate jaoks. Osaliselt aitab elektritransport. Maribor on võtnud eesmärgiks kujundada transpordisüsteem ümber selliselt, et see toetaks säästlike transpordiliikide (kõndimine, jalgrattasõit) arengut. Teistes linnades kavandatakse edaspidi laiendada ühisautode kasutamist.

Zagrebis kasvab linna ühistranspordi kasutajate arv. Linna liikumiskeskonna alustala on ühistransport. Üks konkreetne näide reisijate mugavuse suurendamisest on sõiduplaanide muutmine. Ühise pileti kasutamine kõikide transpordiliikide puhul parandab ühistranspordi kättesaadavust. Linnakodanikud on kaasatud tulevikuplaanide aruteludesse. Kasutajatel on transpordi arendamisel keskne koht. Lähtutakse jagatud vastutuse põhimõttest.

Arutelu näitas, et endiselt pole selge, kuidas nn. jagamismajandus hakkab arenema ja mil määral see mõjutab liikuvust edaspidi. Kuid on selge, et see majanduse liik vajab raame. Jagamismajandusega konkureerimisel peavad olema tagatud võrdsed tingimused. Esile on kerkimas uued tegijad, näiteks liikuvusplatvormid, mis võtavad üle teenuseid, mida seni pakkusid ühistranspordifirmad. Turule leiavad tee uued teenusevormid. Ühistranspordifirmad peavad ise oma tulevikku kujundama, kui nad ei soovi jääda vaid liikuvusplatvormide kaudu teenuste osutajateks. Poliitikud peavad liikuvusplatvormide tegevust reguleerima.

Ka ametiühingutele teeb jagamismajanduse kasutamine muret. Konkurents erasektoriga seab ohtu korralikud töötingimused. Kogemused Uberi taoliste teenusepakkujatega on seda juba näidanud. Vaja on hinnata töökohtade kvaliteeti.

Küsimus on selles, kellel on õigus kasutada avalikku linnaruumi. Huvide tasakaalu säilitamiseks on vaja teavitada ja kaasata sidusrühmi. Arengut toetab kommunikatsioon ja läbipaistev planeerimine. Siiski on raske linnakodanikke kaasata ja nende eelistusi välja selgitada. Arenguprotsessidesse kaasatakse ka ametiühingud.

## RIIGI TASANDIL PEETAV SOTSIAALDIALOG

Bulgaarias toimub sotsiaaldialog kohaliku omavalitsuse tasandil. Kaasatud on sotsiaalkoostöö nõukogu. Kollektiivlepingutega on hõlmatud sellele alla kirjutanud ametiühingud. Erafirmadel kollektiivlepinguid ei ole. Töötajad ei pea linna ühistranspordi sektorit eriti atraktiivseks „madalate palkade ja pikkade tööpäevade“ tõttu. Bussi- ja trollibussiettevõtetes on kaadri voolavus suur. Sellegipoolest peetakse paljudes olemasolevates ühistranspordiettevõtetes üsna tõhusat dialoogi. Töö- ja sotsiaalsed tingimused on mõningal määral paranenud ning palgad veidi kasvanud. Mõnel juhul on hakatud töötajatele ka preemiat maksuma. Kollektiivlepingute kohaselt saavad töötajad toidutalonge või raha toidu ostmiseks, lisatasu ületunnitöö ja öötöö eest jne. Täiendavat pensioni- või ravikindlustust ei pakuta. Koolituspoliitika puudub peaaegu täielikult, antakse vaid sissejuhatavat koolitust tööleasumisel. Samuti ei ole välja töötatud poliitikat karjääri planeerimiseks ja ettevõttesiseseks edutamiseks. Mõnes ettevõttes on olemas turvalisuse poliitika selleks, et juhid oskaksid ennetada rünnakuid ja kaitsta end kolmandate isikute rünnakute eest. Viimasel ajal on see probleem süvenenud. Eri teemadel peetava dialoogi edendamiseks on loodud mitmesuguseid komiteesid ja töörühmi. Ettevõttes Burgasbus toimub aktiivne arvamuste vahetus iga kuiste konsultatsioonide vormis. Ametiühinguid ei ole kohaliku omavalitsusega toimuvatesse aruteludesse kaasatud. Kasu oleks sotsiaaldialogi toimimise kohasest koolitusest.

Serbias teeb linna ühistransporti puudutavaid otsuseid linnapea. Ühistranspordiettevõtte juhataja määrab ametisse valitsus. Valitsus otsustab ka kõik arendustega seotud küsimused. Riiklikul tasandil peab probleemide lahendamise tegelema sotsiaalmajandusnõukogu. Ametiühingud ei ole kollektiivlepingut allkirjastanud. Eri töötajate gruppide palgaerinevused on tohutud, näiteks mehaanikute palkasid ei tõsteta. Palkade tõstmist takistab siseriiklik seadusandlus. Tööjõu väljaränne on suur probleem. Töötajad lahkuvad Sloveeniasse; teistes riikides makstakse bussijuhtidele 600 eurost kõrgemat palka. Serbiast on lahkunud 6 000 sõidukijuhti. Rohkem hakatakse välja õpetama naisi. Takistuseks on D-kategooria juhiluba. Kaasaegsete sõidukite vähesus on samuti probleemiks. Loodud on sõidukijuhtide vabatahtlik ametiühing, mis esindab 86 % juhtidest.

Läbirääkimisi peetakse ettevõtete tasandil ametiühingutega, kohalike omavalitsuste tasandil ning

regionaalsel ja riiklikul tasandil. Enamik probleeme tekib riiklikul tasandil. Kogu riigile, sh. ühistranspordisektorile valmistab suurt muret varimajandus.

Sloveenias on juba kaks aastat edutult läbirääkimisi peetud. Uue kollektiivlepinguga kaasneksid uued võimalused. Ametiühingute esindaja vabastati läbirääkimiste järel ametist. Töötingimusi tuleb paremaks muuta. Töötajad peavad probleemiks tööaega – intensiivne töö muudab selle ameti ebapopulaarseks. Tekivad tervisehädad ja raskusi on töö ja eraelu tasakaalustamisega. Bussijuhi kvalifikatsioon omandatakse Sloveenias ja siis lahutakse kõrgemate palkadega riikidesse. Sloveenia ühistranspordisektoris on palju ametiühinguid ja see muudab kollektiivläbirääkimised keeruliseks. Kollektiivlepingutega on kaetud kõik sektori töötajad. Tööaega reguleeriva määruse (EÜ) nr. 561/2006 ülevõtmine valmistab raskusi. Tahe dialoogi pidamiseks on vajalik ja võimalik.

Juhtide vähesus on üks suurtest probleemidest, millele osutasid kõikide riikide esindajad. Kvalifitseeritud tööjõud väheneb väljarände tõttu.

## **SOTSIAALDIALOOGI TEEMAD: TÖÖTINGIMUSED**

UITP ja ETF sedastasid oma 2016. aasta ühises avalduses „Säästva linnalise liikumiskeskonna suunas“ järgmist: „Lisaks rõhutavad UITP ja ETF ühistransporditeenuste kvaliteedi ülimalt tähtsust kasutajate arvu suurendamisel ja nende hoidmisel. Seejuures on just töötajad ühistranspordi edu pandiks. Kogu protsessi keskmes on klientide kõrgekvaliteediline teenindamine ning selle tagamise olulised tegurid on nii hea töökeskkond kui ka motiveeritud, hea väljaõppega ja korralikult tasustatud töötajad.“

Linna ühistranspordi sektori valdkondlik sotsiaaldialoog jätkub digipöörde ja Euroopa linna ühistranspordi alaste aruteludega. Käimasolev digiüleminek mõjutab nii töökohti kui ka töötingimusi. Selle sotsiaaldialoogi projekti üldine eesmärk on osata ette näha sektoris toimuvaid muutusi, nendeks valmistuda ja muutusi hallata ning digipööret ise kujundada.

Prantsusmaal on tööaeg väga täpselt töötajate huvides reguleeritud. Tervise ja ohutuse komiteed jälgivad töötingimusi ja annavad nõu. Töötajate leidmisega ei ole probleeme, ühele sõidukijuhi kohale on kümme kandidaati.

Serbias on bussijuhi tööaeg (roolis oleku aeg) kuus tundi. Linnade vahel esineb erinevusi.

Sloveenias võib tööaeg kesta kuni 14–15 tundi, sest valitseb bussijuhtide puudus. Töötingimused on bussi- ja veoautojuhtidel ühesugused. Üks juht võib töötada mitme tööandja juures ja seetõttu pole tegelikku tööaega võimalik kontrollida. Ettevõttes Arriva korraldas ametiühing streigi, kuid see kuulutati ebaseaduslikuks.

Personalipuudus muudab töö intensiivsemaks. Elanikkonna vananemine ning väljaränne raskendavad olukorda veelgi. Töötingimuste aruteludesse tuleb kaasata ametiühingud. Ühistranspordis on muutunud probleemiks ka turvalisus, sellega tuleb tõsiselt tegeleda. Mobiiltelefonide kasutamine põhjustab samuti ohtlikke olukordi. Tegeleda tuleb tervise ja ohutuse küsimustega. Nende ametite ebapopulaarsus ja madal prestiiž muudavad töökohtade täitmise veelgi raskemaks.

Toetust vajavad järgmised teemad:

- Palgatõus
- Finantstoetused
- Järelevalve mehhanism
- Ettevõtete ja ametiühingute ühised otsused
- Suurem hoolivus ja pühendumine
- Töötajate ründajate viivitamatu karistamine

### **SOTSIAALDIALOGI TEEMAD: KOOLITUS**

UITP omab koolituskeskust, kus pakutakse kvaliteedi ja parima teenindamise alast väljaõpet, autonoomse liikuvuse koolitust ja palju muud. Koolituskeskuse eesmärgiks on kasvatada talente: koolitus ja eriti elukestev õpe on hädavajalikud kvaliteetse ühistranspordi sektori ülesehitamiseks, innovatsiooni edendamiseks ja parema konkurentsivõime saavutamiseks ning tõstmiseks. Õppurid saavad suurendada oma taustateadmisi, omandada paremaid oskusi teistelt eeskujul võttes ning kohapeal kogemusi jagades, õppida läbi suhtluse ja õpilasvahetuse, tutvuda kolleegidega ning luua nendega võrgustikke. Sektoris valitseb oskuste mittevastavus tööandjate vajadustele. Lahendusi võiks aidata leida valdkondliku oskuste liidu loomine.

Linna ühistranspordi sektori valdkondliku sotsiaaldialogi raames on viidud läbi järgmised tegevused:

- Raportis naiste tööhõive kohta käsitleti parema soolise võrdõiguslikkuse saavutamise oluliste elementidena koolitust, värbamist, võrdset palka ja mitmeid muid aspekte (2012);
- Pädevusel põhinev teenuste kvaliteet linna ühistranspordis (ühine projekt 2007/2008);
- Sõidukijuhtide kutse- ja ametialasele kvalifikatsioonile pühendatud konverents;
- Ühine avaldus alus- ja jätkuõpet käsitleva EL-i direktiivi rakendamise kohta linna ühistranspordi kutseliste bussijuhtide suhtes (2014).

Sofia Bussiettevõttes saavad bussijuhid väljaõppe ja on kohustatud seejärel vähemalt kolm aastat ettevõttes töötama. Ka Sofia Elektritransport rahastab töötajate koolitust. Väljaõpet toetavad kohtumised vastavate kutseõppeasutustega. Naistele pakutakse kursusi D-kategooria juhiloa saamiseks. Võrreldes töötü abirahaga on palgad liiga madalad. Saksamaal on ette nähtud kolme aasta pikkune õpipoisiõpe, seejuures vanuselisi piiranguid ei ole.

Sloveenias oleks vaja sõidukijuhtidele maksta inimväärselt palka. Uue töötaja leidmise eest makstakse preemiat. Vaid Euroopa tasandil on võimalik lahendada madala- ja kõrgepalgaliste riikide erinevusi ja sellest tulenevaid probleeme.

Euroopa sotsiaalpartnerite ühises avalduses rõhutatatakse hea väljaõppega töötajate olulisust. Investeering haridusse tasub end alati ära.

### **MÕTTEID EDASPIDISEKS**

- Vaja on ametiühingute, tööandjate ja kohalike omavalitsuste vahelist suhtlust
- Era- ja munitsipaalettevõtete erinevused tuleb kõrvaldada (seoses tööajaga)
- Sotsiaaldialog parandab ettevõtete sisekliimat
- Kuidas motiveerida inimesi sõidukijuhi ametit valima
- Vaja on tuua välja prioriteedid
- Rääkige inimestega
- Vahetage häid ideid
- Rõhutage inimfaktorit
- Hüvitis emigreerunud töötajatele
- Kuidas tagada palgatõus ja peatada ajude väljavool
- Seadusemuudatused ja kindlustussüsteemi muudatused halvendavad töötingimusi



## 8.2 seminar: Tšehhi, Ungari, Rumeenia, Slovakkia

2018. aasta 6. ja 7. novembril kohtusid Tšehhi, Ungari, Rumeenia ja Slovakkia sotsiaalpartnerid Euroopa sotsiaalpartneritega. Tšehhist osalesid Plzeňi linnatranspordi ettevõtete ja Dopravní podnik hl. ning OS DOSIA nime kandva ametiühingu esindajad. Rumeeniat esindasid kohalike omavalitsustena Ploiești ja Aiud, Bukaresti-Ilfovi Kogukonna Arenguassotsiatsioon (ADIBI), ettevõtted METROREX S.A., Societatea de Transport București STB SA, Cluj-Napoca ühistranspordiettevõtte, Oradea Kohaliku Transpordi Ettevõtte, ametiühingu USL Metrou, Bukaresti Transpordi ametiühingu ja Ploiești Transpordi ametiühingu liikmed. Slovakiast saabus Košice Linnatranspordi Ettevõtte. Ungarlastest olid kohal ettevõtete BKV Zrt., Budapest Transport Zrt., Tüke Busz Zrt. ja ametiühingu KSZOSZ esindajad.

### LINNALISE LIIKUMISKESKKONNA TULEVIK

Linnalise liikumiskeskonna tulevikku käsitlevas arutelus osalesid ettevõtte Budapest Transport Zrt. juhataja, Ploiești linnapea nõunik, Aiudi linnajuhataja ja Bukaresti-Ilfovi Kogukonna Arenguassotsiatsiooni esindaja.

Budapestil tuleb liikumiskeskonna kujundamisel arvestada peamiste trendidega. Automatiseeritud transport muudab transpordisüsteemi ohutumaks. Kuidas aga reageerida jagamismajandusele, on endiselt lahtine. Transpordisüsteemi arendamisega seondub küsimus investeeringutest: nende puudumine takistab arengut. Veel tänagi on tunda varasemate aegade tegematajätmete mõju. Tööjõu puudus ei ole seotud ainult palkadega. Puudus on nii sõidukijuhtidest kui ka hooldustöötajatest. Linnal tuleb lähtuda kasutajatest, mitte aga kasumlikkusest. Peamine murekoht on ohutus.

Bukaresti-Ilfovi Kogukonna Arenguassotsiatsiooni eesmärgiks on ühendada Bukaresti ja seda ümbritseva Ilfovi piirkonna transporditeenused, kasutades selleks piirkonda teenindavat nelja ühistranspordiettevõtet ning sõlmides avaliku teenindamise otselepingu maksimaalselt kaheks aastaks. Väljatöötamisel on teenuse järelevalvesüsteem, mis hõlmab sõidukipargi haldust ning avaliku ja erasektori teenuseosutajate ühist piletisüsteemi. Arenguassotsiatsioon loodab, et teenuste kvaliteedi tõstmine ning ühesugused pileti hinnad loovad paremad ühendused Bukaresti ja Ilfovi piirkonna vahele, muudavad reisijate harjumusi ning toovad kaasa ülemineku uutele liikumisviisidele. Kodanikuühiskonnaga hakatakse tegema tihedamat koostööd. Elanikkond on väga tõrges muutuste suhtes. Toetatakse juurdepääsu parandamist Innovatsioonikeskusele (Laser Valley Măgurele).

Ploiești linna ühistranspordi jaoks on kõige tähtsamad head töötingimused. Olemasolevad sõiduvahendid on väga vanad, ei ole keskkonnasõbralikud ning saastavad liigselt. EL-i toetusi kasutatakse uute sõidukite soetamiseks.

Kõikidele linnadele teeb ühtviisi muret tööjõu puudus ja vananemine ning investeeringute nappus. Töötajad vajavad sotsiaaltoetusi.

Kasutatakse ära linna ühistranspordi eri liikide abil saavutatavat sünergiat. Arukate linnade väljaarendamine toob kaasa uute, keskkonnasõbralikemate liikumisviiside kasutuselevõtu. Linnades tuleks erasõidukite kasutamisele eelistada rattaringlust ja ühistransporti.

Uued liikumistrendid hõlmavad elektromobiilsust, autonoomseid sõidukeid ja ühisautode kasutamist. Teenuste erastamine küll edeneb, kuid kasumiisu ei tohi üles kaaluda avalikku huvi.

## **RIIGI TASANDIL PEETAV SOTSIAALDIALOG**

Budapesti transpordiettevõtte BKV Zrt kuulub Budapesti linnale ning käitab peaaegu kõiki sõidukeid (bussid, trammid, trollibussid ja metroorongid) linna tohutusse ühistranspordivõrgus. Lisaks on olemas hammasraudtee, Buda kindluse juurde märke viiv kõisraudtee ja ühistranspordisüsteemi osana ka jõelaevad Doonaul. BKV veab aastas umbes 1,4 miljardit reisijat. Budapesti metroos on üks juhita rongidega liin. Ungari ametiühingute suurim probleem on allhange, sest allhankijate kasutatavates firmades ei kehti kollektiivlepingud. Sotsiaaldialog toimib küll ettevõtte, mitte aga sektori tasandil. Ametiühingud ei ole sotsiaaldialogi komiteedes esindatud. 2010. aastal muudeti tööseadustikku streike puudutavas osas. Sellega muudeti streikimine peaaegu võimatuks ning sotsiaaldialogi ei ole võimalik abivahendina kasutada. Ametiühingud peaksid olema ettevõtetes paremini esindatud. Oma poliitiliste otsustega on Ungari valitsus võtnud suuna ametiühingute nõrgestamisele.

Praha kehtib kõrgema taseme kollektiivleping. Kokku on 23 ametiühingut ning kollektiivlepingu saab sõlmida vaid siis, kui kõik on sellega nõus. Eelmise lepingu sõlmimisele eelnes 20 kuud läbirääkimisi. Peaassambel on Praha suur mõju.

Plzeňi ühistranspordiettevõttes töötab 900 inimest avaliku ja erasektori partnerluse vormis. Mõnesid teenuseid osutavad allhankijad. Poliitikud ei ole sotsiaaldialogi kaasatud. Seadusega on sätestatud, et palkasid ei tohi rohkem tõsta kui 3%. Dialog kulgeb harmooniliselt.

Slovakkias korraldavad ühistransporti 17 transpordiettevõtet. Bussiliinide teenindamiseks oleks tarvis juurde 10–15% bussijuhte. Nagu teistegi firmade puhul, tuleb tegelda tööjõupuudusega. Uued töötajad saavad alguses preemiat, kuid sellegipoolest lahkuvad mõne aja pärast töölt. Juhil on vahetuse ajal liialt palju kohustusi ja töö on enamikule liiga raske. Kuidagi tuleb ameti populaarsust tõsta. Töötajad kaebavad raskete liiklusolude ja pausideta töö üle.

Košice kogemused näitavad, et juhid on mitme ettevõtte palgal. Ametiühinguid võetakse partneritena. Kuna neil on võim kogu süsteem halvata, on parem hoida häid suhteid. Kaks ametiühingut on liitunud üleriigiliste ametiühingute assotsiatsioonidega. Kollektiivlepingutes kokkulepitu on tööseadustikust ülimuslikum. Tööseadustiku muudatused on streikimist raskendanud. Eurorahade toel soetatud sõidukid on aidanud parandada juhtide töötingimusi. Lisaläbirääkimisi on peetud eluaseme, täiendava kindlustuse ja pensionide tõstmise teemadel.

Metrorex (Bukarest) on aktsiaselts, mis opereerib nelja põhiliiniga, kus on 53 peatust. Tööle on võetud 4 560 hooldustöötajat. Tegutsetakse kasumit mitte taotleva äriühinguna, mille tegevus on reguleeritud seadusega. Taristu korrashoidmiseks makstakse toetusi. Kollektiivlepingud on olemas, ametiühingud võitlevad paremate tingimuste eest. Töötajatele korraldatakse koolitusi. Ametiühingute tegevust ei takista mitte ettevõtte juhtkond, vaid seadusandlus, nimelt määrus nr. 109. Ametiühing soovib 2003. aasta tööseadustiku nr. 53 muutmist.

## **SOTSIAALDIALOGI TEEMAD: TÖÖTINGIMUSED NING TERVIS JA OHUTUS**

Ungaris on ettevõtted sunnitud võtma meetmeid sagenenud vägivaldajuhtumitega tegelemiseks. Sõidukijuhid vajavad paremaid tingimusi. Bussijuhi amet ei ole au sees. Üha laialdasem digiseadmete ilmumine sõidukitesse ei ole iseenesest probleemiks, kuid juhid peavad uusi sõidukeid ja nende varustust kasutama õppima.

Rumeenias on peateemaks turvalisus. Agressiivse käitumisega tuleb tegelda. Teema vajab käsitlemist kollektiivlepingutes. Lepingutega tuleb välja võidelda paremad tingimused. Kui töötingimused ei ole sobivad, siis sõidukijuhid lihtsalt lahkuvad. Varem turvasid linnaruumi turvafirmade töötajad.

Slovakkias on loobunud töötajatele soodustuste teemisest. Probleemideks on turvalisus, juhtide töökoha mugavus (ergonoomika) ja sõidukipargi kaasajastamine. Ühistransporditeenuse osutamise muudab keeruliseks sõidukijuhtide puudus, millele lisanduvad veel töötajate kaitseks kehtestatud tööaja piirangud.

Bogestra esindaja Saksamaalt tutvustas ettevõtte tasandil peetava sotsiaaldialoogi teemasid. Tööohutuse ja töötervishoiu komiteed kogunevad neli korda aastas. Nad tegutsevad tööohutuse ja töötervishoiu korraldamise juhtkomiteena, mis määratleb sellealase tegevuse raamid, struktuuri ja protsessid, töötab välja meetmeid, viib läbi projekte, ning kehtestab tegevuste tähtsused ja nende eest vastutajad. Samuti kontrollib ja hindab juhtkomitee projekte ning püüab üldiselt olukorda parandada. Kasvanud on ootused seoses tootlikkuse tõusuga.

### **SOTSIAALDIALOOGI TEEMAD: KOOLITUS**

Slovakkias pakutakse alusõpet. Praegused sõidukijuhid omavad vajalikku kvalifikatsiooni. Kõrgematele nõuetele vastamiseks tuleb läbida erikoolitus ja saadav vastav tunnistus. Kauaaegsed juhid loobuvad karjäärist, kuna töö on liiga raske. Puudub koolitus, mis õpetaks, kuidas käituda rohket kannatanutega liiklusõnnetuste puhul, kuigi seda oleks vaja. Sõidukijuhtidele on olemas oma kool, millel on väljastpoolt Bratislavat saabuvate õppurite jaoks ühiselamu.

D-kategooria juhiloa saamine on üldiselt kulukas. Tööandjad võiksid aidata neid kulusid kanda. BKV õpetab juhid ise välja. Võrreldes varasemaga on soovijate arv oluliselt vähenenud.

Tšehhi jaoks on sõidukijuhtide leidmine kriitilise tähtsusega. Kuidas sellega tulevikus toime tulla? Nende ametite vastu ei tunta enam erilist huvi.

### **MÕTTEID EDASPIDISEKS**

- Sidusrühmad peavad teadma, kuidas sotsiaaldialoogi pidada; abi oleks koolitusest
- Slovaki koolitusmudel on hea
- Linnade probleemid on üsna sarnased
- Tähtis on oma kogemusi teistega jagada
- Ettevõtted ja ametiühingud peaksid tegutsema üheskoos
- Rumeenias ollakse valmis kollektiivlepingut käesoleva seminari arutelude valguses muutma (puhkused, toidutalongid, terviseteemad)
- Allhangetest tuleb loobuda
- Avada tuleks kutseõppeasutusi
- Rahapuudus halvab teenuse osutamise; vaja on veenda poliitikuid eraldama vajalikke vahendeid
- Teiste maade olukorra tundmisest on kasu: üldiselt on probleemid samad, kuid üksikasjades erinevad
- Ei ole üht ainsat kõigile sobivat lahendust, probleeme saab lahendada ainult kohapeal
- Vaja oleks vahetuse ajal pakkuda töötajatele korralikku einet
- Tervise parandamiseks mõeldud puhkused, haigusrahad, juhikabiinide ergonoomika, tööaja korraldamine
- Keskastme juhtide koolitamine, et nad sõidukijuhtide probleemidega tegelda oskaks; selles osas on palju kaebusi, kuid olukord ei parane
- Sotsiaalne manipulatsioon ja korporatiivsed strateegiad
- Seal, kus sotsiaaldialoog toimib, on ka olukord parem
- Enam tuleb rõhutada sotsiaaldialoogi vajalikkust; ametiühingud peavad üheskoos lahendusi otsima
- Koostada näidismudel, mida saaks kohandada eri olukordadele



## 8.3 seminar: Poola, Eesti, Läti, Leedu

Euroopa sotsiaalpartnerid kutsusid Poola, Eesti, Läti ja Leedu sotsiaalpartnerid 2019. aasta 30. ja 31. jaanuariks seminarile Varssavisse. Poolat esindasid Varssavi Linnatranspordi Kaubanduskoda, ettevõtted MPK-Łódź Sp. z o.o (busside ja trammide osutatavad transporditeenused), Linnatranspordi Ettevõtte Jaworznie, MPK Poznań Sp. z o.o, Michalchewska sp. z o.o, PKM Sosnowiec Sp. z o.o, Szczecini Trammiettevõtte, Szczecini Ühistransport, Varssavi Trammiettevõtte, Metro Warszawskie Sp. z o.o ning järgmised ametiühingud: NSZZ Solidarność Gdynia linnatranspordi riiklik sektsioon, NSZZ Solidarność Varssavi Ühistransport, NSZZ Solidarność MPK S.A. Kraków, Sõiduki- ja Mootorrattajuhtide Üleriiklik Ametiühing Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Łódź, Poznań, Sosnowiec, Szczecinek, Varssavi, Motoristide ja Juhtide Poola Ametiühing Koszalin ja Poola Linnatranspordi Töötajate Ametiühing (Łódź).

Lätist olid kohal ettevõtete Paneiropas Automotive Association, B-bus SIA, Riga Minibus Traffic PS ja Läti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liidu (LAKRS) esindajad. Leedust osalesid ettevõtete B-bus UAB ja Transreis UAB ning Leedu Transporditöötajate Föderatsiooni esindajad. Eesti oli saatnud Varssavisse Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühingu (ETTA) liikmed.

### LINNALISE LIIKUMISKESKKONNA TULEVIKU VISIOON

Eestis on kavas kehtestada tasuta linna ühistransport. Sellega loodetakse suurendada reisijate arvu ja kasvatada ühistranspordi populaarsust. Ühistransporti kasutatakse siis, kui pileti hinnad on madalad. Kommertsliinid ei suuda tasuta transpordiga konkureerida, kuid liinide arv on väiksem. Strateegia hõlmab ka jalgrataste kasutamist lühemate distantide jaoks ning kiirronge pikemate sõitude tarbeks.

Lätis kavandab Paneiropas Automotive Association bussijaamu. Rail Baltica muudab kogu piirkonda tundmatuseni.

Leedus muutub linna ühistransporti reguleeriv seadusandlus. Ettevõtjad peavad teenuste osutamiseks osalema avalikel hangetel. Töötingimustele on kehtestatud miinimumstandardid ning neist peetakse kinni.

Poola on suur riik ning linnade ja piirkondade vahel esineb märkimisväärsed erinevusi.

Poznańis on ühistransport oluline eelkõige linnalähiliinide opereerimisel. Korrastamist vajab eri transpordiliikidest koosnev võrgustik. Ettevõtte püüab oma tegevuses tugineda pehmetele meetmetele. Samas muutuvad pidevalt raamtingimused. Riik peaks tagama raamtingimuste stabiilsuse ning kaasama kohalikud omavalitsused. Poznańis tegutseb bussi- ja rööbastranspordi korraldamisel kaks ettevõtet, mis katavad nii linna kui ka seda ümbritsevat piirkonda. Ettevõtted püüavad ühendada oma IT-süsteeme, piletimüügi korraldust ja reisijate teavitamist. Sotsiaaldialoogi peamiseks ülesandeks on tagada stabiilne kohalik transport. Probleemiks on avaliku ruumi kasutamine linnas: siin on teooriast üksi vähe, planeerimisse ja korraldusse tuleb kaasata ka sidusrühmad. Poznańi linna ühistransport on üles ehitatud trammidele, busse on seal üsna vähe.

Szczecinek propageerib jalgrataste kasutamist. Linna ühistransporti reguleerib liiga palju seadusi ning ettevõtjatel on neid raske täita. Teed kuuluvad kas linnale, regioonile või riigile; ühistranspordi eest vastutajaid on palju ja erinevaid ning seetõttu on seda organiseerida ülimalt keeruline. Szczecinek kavandab tasuta ühistransporditeenuste pakkumist.

Szczecinis on hästi korraldatud ühistranspordivõrk. Linna transpordisüsteem on üles ehitatud (korralikele ja kiiretele) bussidele ja trammidele. Trammiliiklust korraldada on üsna kulukas, kuid ühistransport areneb Szczecinis tõhusalt. Seepärast puuduvad seal ka liiklusummikud.

Gdynias kasutatakse kaasaegseid trollibusse ja nende üle ollakse väga uhked. Linnas tegutseb kolm ühistransporditeenuse pakkujat. Sotsiaalpartnerid on kaasanud sotsiaaldialoogi ekspertidena ka teadlased. Vaid osale linnaelanikest tuleks pakkuda tasuta teenust. Ühistranspordi tsentraliseerimiseks kavatsetakse kasutada europrojekte.

90 000 elanikuga Jaworzno jaoks on ühistransport väga oluline. Siiski ei piisa olemasolevast ning see vajab laiendamist.

Radomi linnapead ei tea sotsiaaldialoogist õieti midagi. Väikelinnades on sotsiaalpartneritel isegi keerulisem oma tegevust teadvustada. Avalik ruum on hetkel oluline teema.

Varssavis on linnatranspordi arendamiseks kokku kutsutud ümarlaud, kus mitmesuguste projektide kallal töötavad reisijad, teenusepakkujad, tööandjad, jalgratturid ja teiste sidusrühmade esindajad. Ametiühingud ümarlaua ei osale. Valdkondlik kollektiivleping pärineb 1990. aastatest. Arendustegevuse eest vastutab Ühistranspordiamet PTA. Korraldatakse kohtumisi linnaelanikega, et saada neilt ideid ja ettepanekuid. Ühistranspordi arendamisel on uued tähtsad valdkonnad elektrisõidukid ning digitaalsed teenuse osutamise platvormid. Probleeme tekitavad linna ühistranspordi populaarsuse kasvatamine ning üldine elukvaliteet linnades. Sõidukijuhtide mure on tööaja piiramine.

## RIIGI TASANDIL PEETAV SOTSIAALDIALOG

Lätis reguleerib sotsiaaldialoogi hulk õigusakte:

- Läti Vabariigi põhiseadus;
- Tööseadus (2002);
- Töötajate kaitse seadus (2002);
- Ametiühinguseadus (2014);
- Tööandjate organisatsioonide ja nende ühenduste seadus (1999);
- Streigiseadus (1998);
- Töövaidluste seadus (2002);
- Riikliku tööinspeksiooni seadus (2008).

Kolmepoolne sotsiaaldialoog, mis toimub valitsuse, Läti Vabade Ametiühingute Keskliidu ja Läti Tööandjate Keskliidu esindajate vahel, on hästi sissetöötatud protsess. On olemas meetmed dialoogi osaliste võimu ja mõju tasakaalustamiseks.

Kahepoolne sotsiaaldialoog Lätis: selle dialoogi puhul on põhirõhk protsessil enesel ning lepingu (üldise lepingu või eraldi kollektiivlepingute) sõlmimist loetakse protsessi lõpptulemuseks ja märgiks selle kohta, et mõlema poole huvid on omavahel kooskõlas. Partnerid kohustuvad kollektiivlepingut täitma ning lepingu rikkumise eest on kummalegi poolele ette nähtud trahvid. Selline kahepoolne koostöövorm on Lätis enim levinud ettevõtete tasandil, vähem aga sektori või regiooni tasandil.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ peab sotsiaaldialoogi Läti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liiduga (LAKRS). Protsess sai alguse bussijaamas 10. novembril 1997. Edukas sotsiaaldialoog päädis 1998. aastal ametiühingu ja tööandja vahel sõlmitud kollektiivlepinguga, mis andis töötajatele rea seadusega sätestatust kaugemale minevaid sotsiaaltagatisi. Sotsiaaldialoogiga saab kokku leppida palgatasemeid ja töötingimusi ning kaasata töötajaid otsustusprotsessi, millega reguleeritakse tootmisprotsessi, ettevõtte juhtimist ja arendamist.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ osaleb Läti Tööandjate Keskliidu (LDDK) tegevuses. 1993. aastal asutatud LDDK on Läti mõjukaim tööandjate organisatsioon. LDDK esindab tööandjaid Läti valitsuse ja Läti Vabade Ametiühingute Keskliiduga peetavas sotsiaaldialoogis. LDDK missiooniks on luua Lätis ettevõtlust toetav keskkond, edendada konkurentsivõimet ja esindada tööandjaid riiklikul, rahvusvahelisel ja Euroopa Liidu tasandil. Bussijaam on olnud juba 2006. aastast alates Läti Tööandjate Keskliidu (LDDK) liige. 2018. aastal allkirjastasid LDDK ja AS

„Rīgas starptautiskā autoosta“ koostöömemorandum, mille eesmärgiks oli alustada sektori tööandjate esindajatega läbirääkimisi üldise valdkondliku lepingu sõlmimiseks ja bussijaamale kollektiivläbirääkimiste alase koolituse, teabe ja toetuse pakkumiseks. AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ teeb LDDK ekspertidega koostööd ning osaleb sotsiaaldialoogis, kaitstes nõnda nii oma ettevõtte kui ka kogu sektori huve. Ettevõttes valitseb tööandja ja töötajate huvide vaheline harmoonia ning kollektiivlepinguga on töötajatele tagatud täiendavad sotsiaalsed garantiid:

- Laste sünnitoetused;
- Töötajatele tervise ja tööohutuse alane erakindlustus;
- Igakuised sissemaksed kolmandasse pensionisambasse;
- Hea töö eest ametlikud ergutused (ergutuste alased reeglid);
- Vahetustega töötajate toitlustuskulude kompenseerimine (fikseeritud tunnimääraga toitlustuskulud hüvitatakse koos palga väljamaksmisega);
- Kord aastas prillide (kontaktläätsede) soetamise kulude kompenseerimine;
- Toetus pereliikme surma puhul.

Bussiettevõtte kõige tähtsam sotsiaaldialoogi teema on seotud palkade tõstmisega: ettevõttes on loodud tõhus palgasüsteem (palkade alased reeglid). Palk koosneb fikseeritud osast (mille aluseks on tunnimäärad) ja muutuvosast (igakuine preemia, mis on otseselt seotud töötaja vastava perioodi töö tulemuslikkusega). Töötajate jaoks on välja töötatud ja ellu rakendatud rahaliste stiimulite süsteem (preemiate alased reeglid). Bussiettevõtte töötajaid stimuleeritakse rahaliselt nende isikliku panuse eest ettevõtte üldisse tegevusse, nende töö tulemuslikkuse eest, selle eest, kui võrd huvitatud on nad oma töö tegemisest, kvaliteetse töö eest, tavalisest suurema tööpanuse eest. Stiimulid laienevad ka puhkusepalgale. Keskmine palk on ettevõttes kasvanud 2016. aasta 981 eurolt 1152 euronile 2018. aastal.

Ametiühing osaleb sotsiaaldialoogis ettevõtte tasandil. Komiteed tegelevad ühistranspordi teemadega. Bussijuhid ei ole rahul tööaja ning palkadega. Kompenseerida tuleb ka ooteaega. Uute hangete puhul on võimudel võimalik valida odavaima hinnaga pakkumise asemel parima kvaliteedi ja hinna suhtega pakkumine. Samuti tuleb võimudel eraldada teenuse osutamiseks piisavalt raha. Lätis jäädakse pensionile 65 aasta vanuselt, eelpensionile jäämise hinnaks on sissetuleku vähenemine.

Leedus võidab hanke alati odavaim pakkumine.

Miinimumpalk on 550 eurot. Vaja on palgatõusu.

Kollektiivleping peaks kehtima kogu sektorile, praegu see nii ei ole. Hetkel kollektiivlepingut sõlmitud pole. Pensioniiga algab on Leedus 63 aasta vanuselt, see tõuseb 65 aastani.

Eestis tehakse sektorit puudutavad otsused keskvalituse tasandil. Olemas on nii töötajate kui ka tööandjate keskorganisatsioonid. Sotsiaaldialoogi peetakse kahe partneri vahel. Olemas on mitmeid valdkondlikke lepinguid, mis käsitlevad spetsiifilisi teemasid. Väga vajalikku tööõnnetuste ja kutsehaiguste kindlustust ei ole veel kehtestatud. Hankereeglite kohaselt tuleb alati valida odavaim pakkumine. Kodumaise kaubaveo osas on sõlmitud valdkondlik leping, kuid see ei hõlma rahvusvaheliste vedude autojuhte. Bussijuhtidele ei ole kehtestatud paremaid tingimusi. Pensioniiga on 63 aastat ja uue seadusega tõuseb see 2023. aastaks 65 aastani.

## POOLA

**Sosnowiec:** Ametiühingute ja võimude vahel peetakse küll dialoogi, kuid see pole eriti heal tasemel. Sageli esineb hiline mis ja siis ei saa bussijuhid puhkuse võtta. Töötajatele valmistavad muret ka pensionid.

**Poznań:** hankemenetlus avaldab sektorile kahjulikku mõju. Tingimused peaksid kindlaks määrama sotsiaalpartnerid, kuna nemad tunnevad olukorda.

**Kraków:** ametlikult on linnas 800 000 elanikku, kuid tegelikult 2 100 000. Probleemiks on sudu, ning mõnedel päevadel on ühistransport tasuta, et parandada õhukvaliteeti. Loodud on Pargi & Sõida võimalused. Sõidukijuhtide emigreerumine ei ole ainult Krakówi probleem. Trammiliiklus linnas on avaliku sektori käes, 55 % bussiliiklusest korraldab erasektor. Edaspidi muutub kohustuslikuks eraldi jalgrataste sõidurada linna tänavatel. Sotsiaaldialoogi peetakse ettevõtete tasandil. Läbirääkimistel seisavad OPZZ ja Solidarność kindlalt palkade tõstmise eest.



## SOTSIAALDIALOGI TEEMAD: TÖÖTINGIMUSED

Arutelude käigus käsitleti mitmeid teemasid:

- AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ on rakendanud ISO 9001:2015 kvaliteedijuhtimise süsteemi. Kvaliteedijuhtimise süsteemi rakendamine võimaldas optimeerida ettevõtte tegevust, parandada töökeskkonda ning määrata täpselt kindlaks iga töötaja ülesanded ja kohustused. Iga üksuse töö on sellega paranenud ning kõik bussijaama teenuseid kasutavad osapooled teevad vastastikku kasulikku koostööd.
- Juhtkond arvestab töötajate ettepanekutega ning kujundab töötajate töötingimusi parandavaid meetmeid: klienditeenindajad said vormiriietuse, nimesildid ja tööriided; töötajatele on loodud puhkealad (kus on tualettruumid, duširuumid, köögid ja riietusruumid); kord aastas kompenseeritakse prillide (kontaktläätsede) soetamise kulud.
- Füüsilised tingimused on head; avaldatud on vastav käsiraamat.
- Töötajate motiveerimine on tähtis.
- Juhikabiinid on kitsad, võivad tekitada klaustrofobiat. Kabiine tuleb paremaks muuta, seda võiks teha sotsiaaldialogi kaudu.
- Iga liiki töötajatest on puudus ja see muudab olemasolevate töötajate töö intensiivsemaks.
- Koolitused, IT-spetsialistid, tehnikud. Töötajad ei taha midagi erakordset, vaid lihtsalt tööga rahulolu ja töörõõmu, põhiasjad peavad olema tagatud ning tasu piisav pere ülalpidamiseks.
- Vanasti ei tohtinud naised Poolas bussijuhtidena töötada. Otsuseid teevad ametnikud, kes pole kunagi ise bussi juhtinud ega tunne olukorda. Omanikud ja transpordikorraldajad saavad sõna sekka öelda.
- Bussijuhi amet ei ole Poolas au sees. Kes ei saa endale isiklikku autot lubada, kasutab ühistransporti ja tunneb selle pärast häbi.
- Vägivallaga toimetuleku alane koolitus on väga üldine, see pole kohandatud bussijuhtide vajadustele.
- Väiksematel firmadel on keeruline täita kõiki sanitaarnõudeid.
- Videovalve bussijuhtidele ei meeldi, kuid selle kaudu saab tõestada ka seda, et bussijuht käitus õigesti.

## SOTSIAALDIALOGI TEEMAD: TERVIS JA OHUTUS

- Kollektiivlepingu kohaselt on Riias kõigil bussijaama töötajatel tervise- ja õnnetusjuhtumikindlustus; töötajad peavad käima kohustuslikus korras arstlikul läbivaatusel; AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ ohutussüsteeme tõhustatakse pidevalt (uued suitsuandurid, valvekaamerad, rahatähtede kontrollimise seadmed); välja on töötatud kodanikukaitse plaan ning sellega seoses korraldati seminar teemal „Kodanikukaitse ja ohutusmeetmed reisiterminalides“, mis oli kõigile ettevõtte töötajatele kohustuslik.
- Leedus on ühel erafirmal piiratud ulatuses tervisekindlustus, esimese haiguspäeva eest hüvitist ei maksta, hüvitatakse kümme haiguspäeva; kokku oli 12 000 haiguspäeva.
- Eestis valitseb sõidukijuhtide puudus, kuna paljud lahkuvad mujale tööle. Vaid 6 % töötajatest on nooremad kui 35 aastat, 74 % aga vanemad kui 51 aastat. Hange ettevalmistusse ei kaasata ettevõtteid. Linnad peavad tagama bussijuhtidele tualettruumide kasutamise võimaluse.
- Lätis tuleb ühistranspordis ette rünnakuid ja juhid saavad agressiivsete ja vägivaldsete reisijatega toimetulekuks vastavat koolitust.
- Leedus on populaarne loosung „Reisijal on alati õigus“. Kohustused on vaid bussijuhtidel, mitte reisijatel.
- Puudus on tualettruumidest, puhkeruumidest, köökidest.

## **SOTSIAALDIALOGI TEEMAD: KOOLITUS**

- Parlamendiliikmete ja nende abide koolitamine aitaks neil paremini mõista linna ühistranspordi vajadusi ning sotsiaaldialoogi.
- Pakutakse mitmesuguseid kursusi: ökonoomne sõit, kliendisuhted, simulaatoril sõit, trammijuhi õpe, spetsiaalsed kursused naistrammijuhtidele.
- Näidiskoolitusprogrammidest saaksid kasu ka teised ettevõtted.
- Õpetajatel peab olema isiklik bussijuhtimise kogemus.
- Üks-ühele koolitus.
- Täita tuleb direktiivi 2018/645/EL (millega muudetakse direktiivi 2003/59/EÜ juhtide alus- ja jätkuõppe kohta) nõudeid.
- Koolitus toimub tihti väljaspool tööaega.
- Riias on hästi korraldatud töötajate jätkuõpe ja pidev professionaalne arendamine (alusõpe, väljaõpe töökohal, traditsiooniline klassiõpe, kogemuste vahetus, iseõppimine, juhtimisalane õpe, väljaspool töökohta korraldatud seminarid eri teemadel); näiteks 2016. aastal õpetati 60 töötajale, kuidas toime tulla kriisiseisundis olevate probleemsete isikutega ja kuidas käituda avalikus kohas toimunud tulistamise puhul.
- 2018. aastal tutvustati 40 bussijaama töötajale peamisi muudatusi seoses isikuandmete kaitse üldmääruse kehtima hakkamisega; samuti 2018. aastal osales 60 töötajat koolituskursusel „Kuidas saavutada energiatõhusust ettevõttes AS „Rīgas starptautiskā autoosta““; 2019. aastal läbis kümme töötajat koolituse teemal „Kuidas toimida potentsiaalses kriisiolukorras Riia rahvusvahelises bussijaamas, mis on elutähtsa taristu objekt“.





# Kesk- ja Ida-Euroopa riikide linna ühistranspordi ettevõtete ja ametiühingute aruanded

## 9.1 Košice Linnatranspordi Ettevõte a.s., Slovakkia

### LINNA ÜHISTRANSPORDI SEKTOR

Košice linnas ega Košice piirkonnas ei ole hetkel sellist organit, mis tegeleks eri transpordiliikide integreerimisega. Siiski on alustatud transpordiliikide ja nende operaatorite vahelise koordineerimisega.

Piirkonnas tegutsevad järgmised ettevõtted:

- Košice Linnatranspordi Ettevõte – Košice linna ühistransport
- Eurobus a.s. ja SAD Michalovce a.s. – linnalähibussid
- Slovakkia Raudtee ja Regiojet a.s. – raudteetransport

Linna ühistranspordi teenust osutavad alltöövõtjad ning Košice kohaliku omavalitsuse vastavad osakonnad kinnitavad teenused ja graafikud. Linnalähiliinide liiklust korraldavad samuti allhankijad Košice piirkonna omavalitsusega sõlmitud lepingute alusel, raudteetransport kuulub Slovaki Vabariigi Transpordi- ja Ehitusministeeriumi haldusalasse.

Linnatranspordi arengut kontrollib kohalik omavalitsus. Košice linnas on praegusel ajal valmidus arendada kõiki transpordiliike (ja seda ka tasapisi tehakse). Pearõhk on Košice 2030. aasta transpordi- ja transpordiehituse strateegial ning Košice säästva liikumiskeskonna plaanil.

## TÖÖANDJAD

Meie ettevõtte osutab Košice linnas ühistransporditeenuseid (sh. bussid, trollibussid ja trammid). Meie masinad sõidavad aastas läbi 14,8 miljonit kilomeetrit. Ettevõtte eesmärgiks on jätkata nimetatud transporditeenuste pakkumist, suurendades pidevalt nende töökindlust, usaldusväärsust ja turvalisust, ning tõstes ettevõtte populaarsust tööandjana, kellel on pikaajaline tulevikuvaade (asutatud 1891). Töötajate arv väheneb eriti teenuste ja halduse valdkonnas, kuid mitte sõidukijuhtide seas. Aastal 2000 oli ettevõttes üle 1 500 töötaja, 2010. aastal umbes 1 300 ja 2019. aastal 950 töötajat.

Personalitöö peamiseks eesmärgiks on suurendada töötajate rahulolu oma tööga, pakkudes soodustusi ja esmajoones tõstes palkasid. 2018. aastal tõusid palgad umbes 10 % ja 2019. aasta palgatõusu osas on käimas läbirääkimised ametiühingutega. Lähiaja eesmärgiks on leida uusi noori keskhariidusega töötajaid; selleks oleme ette valmistamas tulevaste töötajate jaoks stipendiume ja toetusprogramme.

Sotsiaaldialoogi oleme pidanud juba pikalt ja see toimib hästi. Ettevõttes on kaks ametiühingut. Meil on sõlmitud kollektiivleping ning töötajad saavad suuremaid soodustusi kui tööseadustikuga on ette nähtud. Kollektiivläbirääkimised juhtkonna ja ametiühingu esindajate vahel on paigas ning kohtutakse vähemalt neli korda aastas. Meie arvates kulgeb sotsiaaldialoog ettevõttes kenasti ning võrreldes teiste firmade pakutavaga, on isegi kõrgemal tasemel.

Ettevõtte tegutseb rasketes majandusoludes. Ühistransporditeenuse pakkumisest saadavad tulud katavad ettevõtte kulusid umbes 50 % ulatuses. Kuna ettevõtte on täielikult Košice linna omanduses, siis katab omavalitsus kogu meie tegevuskahjumi, kuid maksetega on sageli viivitusi ja nii tekivad probleemid rahavooga.

Ettevõtte ei kuulu ühtegi Euroopa tööandjate organisatsiooni. Riiklikul tasandil kuulume me nagu kõik teisedki suuremate linnade ühistranspordi ettevõtted Slovaki Vabariigi Linnastute Ühistranspordi Korraldajate Liitu. Liit korraldab vähemalt kaks korda aastas kohtumisi, mille käigus koordineeritakse transpordiga seotud tegevusi ning sotsiaaldialoogi alaseid küsimusi.

## KUIDAS TOIMIB SOTSIAALDIALOOG?

Kolmepoolsed kõnelused toimuvad Slovakkias riiklikul tasandil; ametiühingutega räägitakse läbi kahepoolselt, nõnda nagu allpool kirjeldatud:

Läbirääkimised ametiühingute ja Slovaki Vabariigi Linnastute Ühistranspordi Korraldajate Liidu vahel. Kõneluste tulemusena sõlmitakse kõrgema taseme kollektiivleping, mis hõlmab Slovaki ühistranspordi korraldajaid.

Tööandja ja ametiühingute vahel sõlmitud ettevõtte tasandi kollektiivlepinguga tagatakse töötajatele kõrgema taseme kollektiivlepingus garanteeritud hüved ja soodustused.

Ametiühingute poolt allkirjastatud kõrgema taseme kollektiivlepingud ja ettevõtte tasandi kollektiivlepingud.

Seega toimib sotsiaaldialoog hästi, kuna sotsiaalsed kokkulepped on olemas nii riiklikul kui ka tööandjate tasandil.

Kõrgema taseme kollektiivlepinguga on hõlmatud Bratislava, Košice, Žilina, Banská Bystrica ja Prešovi transpordiettevõtted.

Sotsiaaldialoog katab ka palkasid, töötajate ohutust ja muid hüvitisi. Lisaks põhipalga tõstmisele on allpool loetletud teised sotsiaaldialoogi peateemad.

### Tööseadustikus sätestatud hüvitised:

- Lisatasu ületunnitöö eest (kõrgem kui tööseadustikus sätestatud)
- Lisatasu öötöö eest (kõrgem kui tööseadustikus sätestatud)
- Lisatasu töötamise eest nädalavahetustel (kõrgem kui tööseadustikus sätestatud)
- Lisatasu töötamise eest riigipühadel (kõrgem kui tööseadustikus sätestatud)
- Kompensatsioon raske töö eest (kõrgem kui tööseadustikus sätestatud)
- Kompensatsioon valvesoleku eest (kõrgem kui tööseadustikus sätestatud)

#### **Lisaks tööseadustikus sätestatud hüvitistele:**

- Lisatasu töötatud aastate eest
- Lisatasu pärastlõunases vahetuses töötamise eest
- Lisatasu paindliku tööaja eest
- Lisatasu raskema töö / liigendbussi juhtimise, trammijuhiks õppimise eest
- Lisatasu vana-aastaõhtul ja pärast kella 6 õhtul töötamise eest
- Lisatasu meeskonna juhtimise eest
- Lisatasu sama päeva jooksul mitmes eri vahetuses töötamise eest
- Lisatasu esindamise eest
- Tasu hooldussõiduki juhtimise eest
- Preemia ettevõttega seotud tähtpäevadel
- Preemia veredoonoritele
- Palgaeelistus – aastapreemia
- Täiendavad puhkusepäevad lisaks tööseadustikus sätestatule

Ettevõtteks kavatseme jätkata intensiivset sotsiaaldialoogi, sest peame seda eduka ettevõtte ja töötajate rahuolu tagatiseks.

Hetkel ei näe me aga vajadust uusi teemasid tõstatada. Meie arvates on kõigil asjakohastel ja mõistlikel teemadel kokkulepped olukorra parandamiseks juba sõlmitud. Siiski on meil plaanis lähiajal olemasolevaid hüvitisi järk-järgult suurendada.

#### **EUROOPA TASAND**

Meie ettevõtte ei osale mingites ettevõtmistes Euroopa tasandil.

Teie korraldatud rahvusvahelistelt kohtumistelt saadud kogemused on väga olulised ja näitavad meile, et siinses Euroopa osas on sotsiaaldialoog, probleemid ja väljakutsed vägagi sarnased. Üllatav on see, et Lääne-Euroopas maadeldakse samasuguste probleemidega nagu Ida-Euroopaski.

Loodame, et sellised ühiskohtumised ja EL-i liikmesriikide sotsiaaldialoogi alased kogemuste vahetused jätkuvad ka edaspidi. Nii saame tingimusi võrrelda ning näeme, et me pole oma probleemidega üksi.

2018. aastal Prahast toimunud kohtumise järel koostati Euroopa tasandi soovitusel, mis tulenesid ühtlasi teiste riikide probleemide teadvustamisest. Eriti oluline on teadmine, et palgapoliitika ei saa olla Euroopa tasandi prioriteet, kuna on tihedalt seotud majanduse olukorraga, samas kui töötajate ja nende tervise ja kutsealaga seonduvat on võimalik korraldada liikmesriikidele siduva määrusega, mis võiks hõlmata muu hulgas järgnevat valdkondi:

Ühistranspordi sõidukijuhtide tööaeg ja minimaalsed puhkeajad;

Täiendav puhkus lisaks liikmesriikides ettenähtud tavalisele puhkusele.

Täiendavat arutamist vajavad muudki teemad, näiteks sõidukijuhtide töökeskkond – töökeskkonnana tuleks määratleda ühistranspordi sõiduk ja kehtestada sõidukile EL-i tasandil minimaalsed tehnilised parameetrid (näiteks õhukonditsioneer, juhikabiini suurus, juhi kaitse, tööergonoomika). Nii kliendid kui ka tootjad teevad sellisuunalisi jõupingutusi, kuid selles osas on veel pikk tee käia.

## **9.2 Riia Rahvusvaheline Bussijaam JSC, Riia, Läti; tegevusvaldkond – bussijaama haldamine (rahvusvaheline taristu)**

Läti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liit (LAKRS)

#### **LINNA ÜHISTRANSPORDI SEKTOR**

Otsuseid võtab vastu Läti Transpordiministeerium ja Maanteeameti nimeline riigi äriühing.

#### **TÖÖANDJAD**

Riia Rahvusvahelise Bussijaama JSC peamine arengueesmärk on tagada Riia rahvusvahelise bussijaama kestlik arendamine ühe peamise reisibussiteenuse osutajana Balti riikides.



Riia Rahvusvahelises Bussijaamas JSC töötab 60 inimest (2019. aasta veebruarikuu seisuga).

Töötajad saavad täiendkoolitust ja kasutavad IT-vahendeid, et pakkuda kõrge kvaliteediga ohutuid teenuseid, mis vastavad rahvusvahelise reisibussiteenuste pakkujate ja reisijate nõuetele turul.

### **RIIA RAHVUSVAHELISE BUSSIJAAMA JSC VÄÄRTUSED:**

Professionaalsus – aidata meil pakkuda kõrgetasemelisi teenuseid ja näidata üles initsiatiivi;

Ausus ja eetiline käitumine – tegutseda heauskselt, nõnda et kliendid ja töötajad saaksid suhelda avatult, otse ja kartmata ohtu;

Õiglus – kõigi klientide ja töötajate õiglane ja ühetasoline kohtlemine; kogu tegevuse läbipaistvus;

Meeskonnatöö – iga töötaja täidab talle pandud ülesandeid ning tegutseb üheskoos teistega määratud eesmärgi saavutamise nimel;

Ühtehoidmine – professionaalsed suhted kolleegide ja partnerite vahel.

Lätis on väga heal järjel kolmepoolne sotsiaaldialoog, mida peetakse riigi, **Läti Vabade Ametiühingute Keskliidu (LBAS)** ja **Läti Töandjate Keskliidu (LDDK)** vahel.

Sotsiaaldialoogi abiga hoitakse sotsiaalpartnerite võim ja mõju tasakaalus.

Bussijaamas loodi professionaalne organisatsioon Läti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liidu toel 10. novembril 1997. Ettevõttes peetud sotsiaaldialoog päädis 1998. aastal kollektiivlepingu sõlmimisega, mis andis töötajatele rea seadusega sätestatust kaugemale minevaid sotsiaaltagatise.

Kollektiivleping hõlmab palkasid ja töötingimusi, aga ka töötajate kaasamist küsimustes, mis puudutavad ettevõtte laienemist, arengusuundi ja tegevust üldiselt.

Riia Rahvusvaheline Bussijaam JSC on LDDK liige.

2018. aastal allkirjastasid Läti Töandjate Keskkliit ja AS Riia Rahvusvaheline Bussijaam JSC koostöömemorandumi, milles pooled leppisid kokku, et arutavad võimalust sõlmida sektori töötajate esindajatega üldine valdkondlik leping ja pakuvad bussijaamale läbirääkimiste alast koolitust, teavitust ja toetust.

Riia Rahvusvaheline Bussijaam tegi LDDK ekspertidega koostööd ning osales sotsiaaldialoogis, kaitstes nõnda nii oma ettevõtte kui ka kogu sektori huve.

### **AMETIÜHINGUD**

Läti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liidul (LAKRS) on 3 200 liiget, Riia Rahvusvahelise Bussijaama JSC ametiühingul on 22 liiget.

LAKRS teeb ka koostööd Läti Vabade Ametiühingute Keskliiduga (LBAS). PSI, EFEAT, EPSU, ETF jt. on meie rahvusvahelised partnerid. Tegutseme koos ka teiste sotsiaalpartneritega, sh. Läti Reisijateveo Ettevõtete Liiduga (LPPA), Maanteevedajate Liiduga „Latvijas Auto“, Läti Kütteettevõtete Liiduga, Jäätmekäitlejate Liiduga, Veevarustuse ja Kanalisatsiooni Ettevõtete Liiduga.

Riia Rahvusvaheline Bussijaam JSC on sõlminud kollektiivlepingu, hinnanud töökeskkonda ja ohutusega seotud riske, määratlenud töö- ja puhkeaegade kestuse ning taganud töötajatele korraliku palga.

### **KUIDAS SOTSIAALDIALOOGI PEETAKSE?**

Läti Vabariigis reguleerib sotsiaaldialoogi rida õigusakte: Läti Vabariigi põhiseadus (2002), tööseadus (2002), töötajate kaitse seadus (2002), ametiühinguseadus (2014), töandjate organisatsioonide ja nende ühenduste seadus (1999), streigiseadus (1998), töövaidluste seadus (2002), riikliku tööinspektsiooni seadus (2008).

Kolmepoolne sotsiaaldialoog, mis toimub valitsuse, Läti Vabade Ametiühingute Keskliidu (LBAS) ja Läti Töandjate Keskliidu esindajate vahel, toimib sujuvalt.

Kahepoolse sotsiaaldialoogi puhul on põhirõhk protsessil enesel, mis ideaalolukorras peaks pädima sellise lepingu (üldise lepingu või eraldi kollektiivlepingute) sõlmimisega, mis vastab kummagi poole huvidele. Partnerid kohustuvad kollektiivlepingut täitma ning on valmis lepingu rikkumise eest vastutama.

Kahepoolne koostöö on Lätis kõige paremini korraldatud organisatsiooni (ettevõtte tasandil), kuid ei toimi samavõrd hästi sektori või regiooni tasandil.

#### EUROOPA TASAND

Osalemine ei ole väga regulaarne, vaja oleks rohkem teavet parimate tavade kohta teistes riikides.

## 9.3 OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA)

### ARUANNE SOTSIAALDIALOOGI KORRALDAMISE KOHTA AMETIÜHINGUS DOSIA

Meie Böömimaa ja Määrimaa transpordi, maantee- ja autoremonditeenuste töötajate ametiühing (edaspidi OS DOSIA) peakorter asub Tšehhis Prahas. DOSIA koondab ühistranspordisektori, maanteehoolduse, maantee-ehituse, linnatänavate hoolduse ja autoremondi töötajaid. Kohalikud omavalitsused ja nende volikogud otsustavad osaliselt eelarvest rahastatavate organisatsioonide ja ettevõtete arendamise üle linnades, piirkondlikud võimud aga teevad otsuseid maanteedega seonduva kohta. Linnatranspordi teenuseid pakuvad nii täielikult linnale kuuluvad äriühingud kui ka erafirmad, kes omavahel hangetel konkureerivad. Tšehhi pealinna Praha linnavalitsus plaanib arendada ühistransporti, laiendades metroovõrku uute liinidega, lisades linnalähibussiliine ja linnalähirongiliine ja ehitades raudteeliini kesklinnast lennujaama.

Tšehhis on transporditöötajad koondunud paljudesse eri ametiühingutesse. Meie liitu, OS DOSIA kuulub umbes 13 000 liiget kõigest ülalmainitud transpordiga seotud valdkondadest. Neid esindab 135 organisatsiooni, kes kõik on ametiühingute seaduse kohaselt tegutsevad juriidilised isikud. Ametiühing peab sotsiaaldialoogi ja kõrgema taseme kollektiivlepingu sõlmimise läbirääkimisi tööandjate liitudega.

Ametiühing osaleb kokku nelja kõrgema taseme kollektiivlepingu koostamises: üks hõlmab linna ühistransporti, kaks on seotud maanteetranspordiga ja viimane katab tee-ehitust. Meie arvates on kõigil nimetatud kõrgema taseme kollektiivlepinguil suur mõju sotsiaaldialoogi edenemisele, töötajate tööttingimustele ja edasisele koostööle tööandjate liitude ja ettevõtete ja organisatsioonide vastavate üksustega.

Meie liitu kuuluvad organisatsioonid osalevad sotsiaaldialoogis ettevõtetesest kollektiivläbirääkimiste vormis. Ametiühingud annavad töötajatele nõu ja aitavad neil parandada tööttingimusi ja sotsiaalseid tingimusi.

Peamised tulevikueesmärgid ja väljakutsed on seotud alaliste töötajate sissetulekute tõstmisega arenenud Lääne-Euroopa riikidega samale tasemele ja teha seda nii kiiresti kui võimalik. Sotsiaaldialoogi õiguslik alus on kätketud Tšehhi seadusandluse. Kolmepoolne sotsiaaldialoog toimub valitsuse ja sektori tasandil, kahepoolne sotsiaaldialoog tööandjate ja töötajate esindajate vahel. Ametiühing osaleb aktiivselt neis läbirääkimistes.

DOSIA ei ole ühegi Euroopa ega rahvusvahelise organisatsiooni liige. Põhjuseks on ebapiisavate liikmemaksudest ja annetustest saadavate vahendite nappus. Viimase viie aastaga on tööpuudus vähenenud, 2018. aastal oli see 2,2%. Sellise olukorra on põhjustanud suur puudus töötajatest, eriti transpordisektoris. Euroopa partneritelt loodame saada teavet sotsiaaldialoogi ja tööseadusandluse kohta, et saaksime kiiresti reageerida kõikidel Tšehhis peetavate läbirääkimiste tasanditel.

## 9.4 Eesti Transpordi- ja Teetöötajate Ametiühing (ETTA), Tallinn, Eesti

### LINNA ÜHISTRANSPORDI SEKTOR

Ühistransporditeenuseid osutavad riigihanke võitnud ettevõtted (välja arvatud Tallinnas). Ühistranspordi alaseid otsuseid teevad riiklikul tasandil Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium ja Maanteeamet, kohalikul tasandil ühistranspordikeskused või kohalikud omavalitsused. Valitsus tahab kehtestada kogu riigis tasuta ühisbussitranspordi (välja arvatud kommertsalustel tegutsevad kaugliinid).

### AMETIÜHINGUD

Sektoris tegutseb üksainus ametiühing, mis koondab eri ettevõtete ametiühinguliikmeid. Ametiühinguliikmeid on kokku umbes 2 000. Eesti Ametiühingute Keskliit ja Tööandjate Keskliit on sõlminud kollektiivlepingute laiendamise hea tava kokkuleppe. ETTA on Eesti Ametiühingute Keskliidu, Euroopa Transporditöötajate Ametiühingute Liidu (ETF), Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC) ja Rahvusvahelise Transporditöötajate Föderatsiooni (ITF) liige. ETTA on sõlminud mitmeid kollektiivlepinguid ettevõtetes. Probleemiks on madalad palgad ja töötajate vähesus. Bussijuhid kipuvad olema eakamad inimesed ning väga vähesed noored on sellest ametist huvitatud. 74 % bussijuhtidest on vanemad kui 51 aastat ja 6 % on nooremad kui 35. See seab ohtu sektori jätkusuutliku arengu.

### KUIDAS SOTSIAALDIALOGI PEETAKSE?

Sotsiaaldialogi õiguslik alus leidub kollektiivlepingu seaduses ja ametiühingute seaduses. Bussijuhid on sõlminud kollektiivlepingud ettevõtete tasandil (kus läbirääkijateks on ametiühingud ja tööandjad) ja ka valdkondliku kollektiivlepingu (mille poolteks on ETTA ja Autoettevõtete Liit). Ettevõtetes on läbirääkimiste põhiteemadeks töö- ja puhkeaeg, palgad ja töötingimused. Sektori tasandil käsitletakse valdkondlikku miinimumpalka ning töö- ja puhkeaga. Valdkondlik kollektiivleping katab kõiki sektoris tegutsevaid ettevõtteid. Paljud tööandjad suhtuvad esmastesse kollektiivlepingutesse negatiivselt. Peamine häda on madalate palkadega.

### EUROOPA TASAND

Palju teavet läheb kaotsi keelebarjääri tõttu (Euroopast saadud materjale ei suudeta tõlkida ega liikmetele edastada rahapuuduse tõttu ning see vähendab oluliselt kaasatust).

## 9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Nomago d.o.o. Transpordi- ja Sidetöötajate Ametiühing)

Oeisiijate vedu teedel.

### LINNA ÜHISTRANSPORDI SEKTOR

Reisijate linnatransport on meie ettevõtte poolt teenindatavates piirkondades korraldatud erineval moel.

Nova Goricas ja Velenjes on linnatransport tasuta, Celjes on aga nominaalne tasu. Linnavalitsus otsustab, kuidas linnas ühistransporti korraldada. Välja arvatud Mariboris ja Ljubljanas, on teistes linnades ühistransport erafirmade käes.

### AMETIÜHINGUD (TÄIDAVAD AMETIÜHINGUTE ESINDAJAD)

Meie ettevõtte töötajaid esindab üleriigiline Transpordi- ja Sidetöötajate Ametiühing (SDPZ). Meie ametiühing on Sloveenia Vabade Ametiühingute Keskliidu (ZSSS) kaudu Euroopa Ametiühingute Keskliidu (ETUC) liige. SDPZ on esitanud avalduse, et saada ETF-i liikmeks. Meie ettevõttes on kõikidel tasanditel töötajatega suurepärane sotsiaaldialog. Ametiühingul ei ole Nomagos palgalisi esindajaid.



Meie SDPZ ametiühing Nomago korraldab ettevõttes suurepäraselt sotsiaaldialoogi tööandja ja töönõukogu vahel, mida me oleme aidanud ka valida. 13-st töönõukogu liikmest on 9 meie ametiühingu liikmed. Praegu me töötame välja tööohutuse ja töötervishoiu reegleid.

#### **KUIDAS SOTSIAALDIALOOG TOIMIB?**

Meil Sloveenias on bilateraalne sotsiaaldialoogi alus – dialoogis osalevad nii tööandjate kui töötajate esindajad. Riigi tasandil viiakse Sloveenias sotsiaaldialoogi läbi Majandus- ja Sotsiaalnõukogu raames ning see hõlmab tööandjate, töötajate ja valitsuse esindajaid. Valdkonniti kasutatakse siiski bilateraalset süsteemi.

Meie valdkonnas – reisijate vedu teedel – on dialoog praegu praktiliselt seiskunud. Kuna tööandjate pool meie taotlusi arvesse ei võtnud, siis me peatasime uue kollektiivlepingu läbirääkimised teedel teostatava reisijateveo valdkonnas, mis on praegu meie suurimaks väljakutseks.

#### **EUROOPA TASAND**

Euroopa tasandil oleme olnud vastu teedel teostatava reisijateveo turu liberaliseerimisele ning määruse 561/06 muudatusettepanekutele. Ootame tuge Euroopa sotsiaalpartneritelt, eriti meie palgaliste töötajate koolitamisel ning meie ETF-i täisliikmeks vastuvõtmisel.

## **9.6 Ungari Transporditöötajate Ametiühingute Keskliit (KSZOSZ), Ungari**

Oleme üleriigiline organisatsioon, kes esindab maanteeveo ettevõtjaid, pikamaa reisijateveo töötajaid ja linnatranspordi töötajaid üle terve Ungari.

#### **SLINNATRANSPOORDI SEKTOR**

Linnatranspordi haldab tavaliselt vastav linnavalitsuse osakond – või keskvalitsus, kui on tegemist riiklike ettevõtetega.

#### **AMETIÜHINGUD (TÄIDAVAD AMETIÜHINGUTE ESINDAJAD)**

Budapestis ning väljaspool pealinna asuvates ettevõtetes tegutseb arvukalt erinevaid ametiühinguid. See tõttu läheks kõigi ametiühingute kirjapanemine väga pikaks. Igas suuremas ja väiksemas linnas on suuremaid ametiühinguid, mis hõlmavad 60–80 % kõikidest töötajatest. Ametiühingute struktuur on Ungaris keeruline, kuid on ka selliseid ametiühinguid, mis on haardelt üleriigilised. Üks KSZOSZ-i liikmesorganisatsioon katab üleriigilisel tasemel linnatranspordi. Kahjuks katavad linnatranspordi KSZOSZ-i liikmesorganisatsioonid ainult föderalsed ja Euroopa ametiühingud. Sotsiaaldialoog leiab aset ettevõtete tasandil, kuigi võimalused on üpris piiratud ning sõltuvad omaniku suhtumisest. Harude tasandil sotsiaaldialoogi ei ole.

Põhilised väljakutsed: tööjõupuudus, töötingimused, madalad palgad, töötervishoid ja tööohutus.

#### **KUIDAS SOTSIAALDIALOOG TOIMIB??**

Ungaris puudub sotsiaaldialoog. Arutelud toimuvad vaid kohalikul tasandil ning kollektiivlepingud kehtivad ka vaid kohalikul tasandil. Toimuvad vaid kahepoolsed arutelud ning suurimaks probleemiks on see, et erinevates ettevõtetes lepatakse kokku erinevaid tingimusi. Selle üheks tagajärjeks on see, et linnatranspordi sektoris eksisteerib erinevaid töötingimusi, puudub pideva tööhõive tagatis ning toimuvad töötajate ümberpaigutused.

#### **EUROOPA TASAND**

Meie ametiühing on ETF-i liige.

#### **UNGARI TRANSPORDITÖÖTAJATE AMETIÜHINGUTE KESKLIIDU (KSZOSZ) SEISUKOHT NING KÕIGE OLULISEMAD PROBLEEMID NING ETTEPANEKUD**

KSZOSZ on allpool välja toonud siseriikliku seadusandlusega seotud kõige olulisemad probleemid, mida organisatsioon loodab tõstatada nii kohalikul kui Euroopa tasandil.

1. Peale ennetähtaegselt pensionilejäämise võimaluse kaotamist ei ole juurutatud mingit teist uut süsteemi, mis aitaks pensionile jääda või osaliselt töötada nendel inimestel, kes on olnud sunnitud neist mitteolenevatel põhjustel tööturult eemale jääma.  
**OOTUSED:** Ennetähtaegse pensionilejäämise süsteemi edasiarend Euroopa tasandil, selle põhimõtete ja soovitude kinnistamine ühtses Euroopa mallis.
2. Töötingimused on EL-i riikides väga erinevad. Iga riik peab lahendama sotsiaalse dumpingu küsimused. Kahjuks teevad seadusi Lääne riigid, kuid nendel on negatiivne mõju Ungari töötajatele. Mobiilsuspakett võeti päevakorrast maha, kuid selle vastuvõtmine oleks meie jaoks oluline.  
**OOTUSED:** Meie ametiühing on huvitatud sellisest mobiilsuspaketist, mis ei tõrjuks töötajaid (Euroopa) tööturult kõrvale, vaid tekitaks võrdsete võimalustega mänguvälja.
3. Aastakümneid on jäänud kehtestamata seadused, mis nõuaks veokijuhtidelt kutsetunnistust. Töötajad, kes saavad Euroopa standardite järgi miinimumpalka, jäävad väga ebasoodsasse olukorda, näiteks hakkavad saama madalat vanaduspensioni.  
**OOTUSED:** Sõidukijuhi eriala tunnustamine nii siseriiklikul kui Euroopa tasandil.
4. Käib hoogne digiteerimine ning peagi muutuvad ka tööturu nõudmised, selleks pole aga ühiskond veel valmis.  
**OOTUSED:** See küsimus peab pidevalt olema Euroopa dialoogi üheks teemaks, kuid me peame ka nõudma, et uus Euroopa Parlament algataks ulatusliku diskussiooni, milles osaleksid ka ametiühingud ning aastaks 2021 peaks tehtama ka soovitud olukorra lahendamiseks.
5. Tööjõupuudus on üleeuroopaline probleem. Kriis on kiirendanud digiteerimise levikut ning vaatamata tööjõupuudusele võivad olemasolevates sektorites töö kaotada. Keegi pole tööturu muutuvateks trendideks valmis.  
**OOTUSED:** Nõuame Euroopa tasandil minimaaltööhõive programmi väljatöötamist, mille eesmärgiks oleks töötada välja tööhõive ühtsed alamstandardid ning alampalk.
6. Ühtse ametiühingute õigusliku süsteemi loomine.  
**OOTUSED:** ETF peaks astuma samme selles suunas, et kohandada töötajate huve esindava ning seadustega tagatud sidusa sotsiaaldialoogi alussambaid Euroopa trendidega.

## 9.7 Ettevõtte nimi: UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Vilnius, Leedu

Ettevõttes UAB „Vilniaus viešasis transportas“ on ettevõtte töötajate ametiühing. Reisijatevedu

### LINNATRASPORDI SEKTOR

Vilniuses on linnatransport organiseeritud läbi linna-ettevõtte „Susisiekimo paslaugos“. See ettevõtte põhineb Vilniuse linnavalitsuse varal ning kuulub Vilniuse linnavalitsusele. Ettevõtte tegevuse hulka kuulub linnatranspordi ja piletisüsteemi korraldamine, kohalike teemaksude ja autoparklate haldamine ning tsentraalse liiklusjuhtimissüsteemi haldamine, hooldamine ja käigushoidmine. Vilniuse linna volikogu võtab vastu otsuseid kohalikel teedel sõitva linnatranspordi osas ning kehtestab riiklike seadustega kooskõlasolevaid strateegilisi plaane.

Leedu Vabariigi konkurentsiseaduse artikkel 4 sätestab, et avaliku halduse subjektid peavad tagama ausa konkurentsi, täites oma kohustuslikke ülesandeid, mis on seotud Leedu Vabariigis toimuva majandustegevuse reguleerimisega. See kohustab omavalitsusi kõik nende poolt osutatavad teenused vähempakkumistele panema.

Omavalitsused on kohustatud korraldama vähempakkumisi ka reisijateveo valdkonnas ning kehtestama tingimusi Vilniuse kohalike regulaarliinide reisijate vedajate valikuks.

Paljud omavalitsused on selle kohustuse vastu, kuid Leedu Vabariigi Konkurentsiamet ning Riigihangete Amet näevad ette kohustusliku vähempakkumiste protsessi ning rakendavad õiguslikke meetmeid, kohustamaks omavalitsusi koguma võimalikelt lepingupartneritelt vähempakkumisi.

Vilniuses veab reisijaid linnatranspordi UAB „Vilniaus viešasis transportas“ (umbes 86–88 % liinidest) ning eravedaja UAB „Transrevis“ (umbes 12–14 % liinidest).

### AMETIÜHINGUD (TÄIDAVAD AMETIÜHINGUTE ESINDAJAD)

Ettevõttes UAB „Vilniaus viešasis transportas“ tegutseb viis ametiühingut. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ töötajate ametiühing esindab 1202 töötajat 2091-st ettevõtte töötajast. Neli muud ametiühingut esindavad 181 töötajat. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ töötajate ametiühing viib läbi kollektiivseid läbirääkimisi ja täidab ettevõttes teavitamis- ning nõustamisfunktsioone, esindades ettevõtte töötajate õigusi ja huve.

Leedu Vabariigi töökoodeksi artikkel 169 sätestab, et tööandja peab looma töönookogu ettevõttes, kus on kaksikümend või enam töötajat. Kui tööandja tasandil tegutseb ametiühing, mis esindab enam kui 1/3 kõikidest ettevõtte töötajatest, siis ei pea töönookogu moodustama ning ametiühing seab kõik töönookogu volitused ja täidab kõiki tööseadusega sellele kehtestatud funktsioone. Kui ettevõttes on töötajatest enam kui 1/3 ametiühingute liikmed, siis täidab töönookogu funktsioone ametiühingu liikmete poolt valitud ametiühing või ühendatud ametiühingute esindaja.

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ töötajate ametiühing on Leedu Ametiühingute Keskliidu (LPSK) liige, Euroopa Transporditöötajate Keskliidu (ETF) liige ja Rahvusvahelise Transporditöötajate Keskliidu (ITF) liige.

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ töötajate ametiühing tegeleb ettevõtte juhtkonnaga peetava sotsiaaldialoogiga, siis kui ta esindab ettevõtte töötajate huve. Ettevõtte kollektiivleping sätestab, et sotsiaalpartnerid kohtuvad vastavalt vajadusele vähemalt kaks korda aastas, arutamaks majandus-, sotsiaal- ja õiguslikke küsimusi. Praktiliselt iga kuu toimuvad konsultatsioonid erinevates töötajate õigusi ja huve puudutavates küsimustes.

Põhilised väljakutsed on seotud Vilniuse linnavalitsuse poolt avaldatavate pakkumiskutsetega Vilniuse reisijateveo valdkonnas. Pakkumiskutsete tingimustes puuduvad Vilniuse kohalike regulaarliinide reisijateveo vedajate valikul rakendatavad kaitsemeetmed

sotsiaalse dumpingu vastu; see tähendab, et eravedajad, kes pakuvad alampalka ja kelle pole kollektiivlepinguid, võivad samuti pakkumistes osaleda. Näeme, kuidas Vilniuse reisijateveo osaks on saanud ka must tööjõud ja ebavõrdsed konkurentsitingimused. See omakorda survestab meie töötajaid ning meie ettevõttes kehtestatud sotsiaalseid standardeid, mis on eravedajatest märksa kõrgemad. Tulemuseks on see, et mitte alati ei rakenda ettevõtte juhtkond kollektiivlepingut ning see tekitab töötajates pingeid ning halvendab ettevõtte psühhosotsiaalset keskkonda.

Kui pakkumiste tingimused ning Leedu seadused ka tulevikus ei näe ette sotsiaalse dumpingu vastaseid kaitsemeetmeid, võime prognoosida palgatõusu aeglustumist ja kollektiivlepingutega ettenähtud sotsiaalsete tagatiste vähenemist. Kuigi sõidukijuhtidest on puudus, on vähe tõenäoline, et see sunniks tööandjaid palka tõstma, sest me näeme, kuidas tööandjad teevad jõulisi pingutusi selle nimel, et värvata tööjõudu väljastpoolt.

### **KUIDAS SOTSIAALDIALOG TOIMIB?**

Leedu Vabariigi ametiühingute seadus sätestab, et ametiühingud esindavad oma liikmeid (need võivad olla ka töötajate esindajad), sõlmides tööandjaga kollektiivlepinguid või teisi kokkuleppeid. Neil on õigus pidada läbirääkimisi ja sõlmida kokkuleppeid tööandjate, nende organisatsioonide ja ühingutega küsimustes, mis puudutavad töötamist, ümberõpet, organisatsiooni ja töötajate palku, töö- ning elutingimuste parandamist ja teisi küsimusi. Seadusega ettenähtud juhtudel peab tööandja töö-, majandus- ja sotsiaalküsimuste puhul konsulteerima ametiühingutega.

Leedu Vabariigi töökoodeksi sätestab, et tööandja, kelle keskmine töötajate arv on enam kui 20, peab töönoukogu palvel või, kui see puudub, siis tööandja tasandil töötava ametiühingu palvel, edastama värsked isikustamata andmed töötajate (v.a. juhtkonna) keskmise palga kohta. Andmed tuleb esitada töötajate erialaste gruppide ning soo kaupa juhul, kui grupis on enam kui kaks töötajat.

Leedu Vabariigi töökoodeksi artikkel 161 sätestab, et töölepingu osapooled ning nende esindajad koordineerivad ja kaitsevad oma huve, kasutades sotsiaalse partnerluse vorme. Sotsiaalse partnerluse elluviimine peab austama võrdsuse, heasoovlikkuse ja osapoolte vastastikuste õiguslike huvide põhimõtteid, vaba-tahtliku töötamise ja autonoomia põhimõtteid, kui osapooled võtavad vastu kohustusi, täidavad neid kohustusi ning järgivad teisi põhimõtteid, mis sisalduvad tööseaduses, Leedu Vabariigi rahvusvahelistes lepingutes ja inimõiguste standardites.

Leedu Vabariigi töökoodeksi osa III reguleerib sotsiaalselt häälestatud partnerite kohustusi ja õigusi.

Leedu seadused sisaldavad piisavalt õiguslikke vahendeid töötajate huvide esindamiseks, kuid ametiühingute suur killustatus, töötajate passiivsus ja kartus töökoha kaotamise pärast, solidaarsuse puudumine, madal finantsvõimekus ning madal ametiühingute liikmelisus sunnivad oletama, et lähemas tulevikus valdkondlikke kokkuleppeid Leedus ei sõlmita või nad saavad olema väga nõrgad ja ei too endaga kaasa mingeid soodustusi.

Linnatranspordi sektoris ei ole kollektiivlepingut. Kollektiivlepinguid on sõlmitud vaid ettevõtete tasandil. Ettevõtete tasandil on sotsiaaldialogi osalisteks tööandjate ja töötajate esindajad (töönoukogud või ametiühingud).

### **EUROOPA TASAND**

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ töötajate ametiühing osaleb oma liikmete huvide esindamisel erinevates kogumites. Ootame, et linna ühistranspordi sektoris rakenduks ühtsed töö- ja sotsiaalsed standardid; ootame selgeid kaitsemeetmeid võimaliku sotsiaalse dumpingu vastu kogu Euroopas ja ühise poliitika väljatöötamist, mis kaitseks töötajate õigusi ja huve.





## 9.8 Lāti Avaliku Teenistuse ja Transporditöötajate Liit LAKRS

Riia, Lāti

### —— LINNATRANSPORDI SEKTOR

Reisijatevedu (linnadevahelised liinid, kohalikud ja maakonnaliinid) korraldab Lātis ning viib läbi hankeid Transpordiministeerium ning Riiklik Maanteeamet. Lāti üheksa suurema linna, sealhulgas Riia linna transpordi arenguga tegelevad vastavad omavalitsused.

Riiklikeks teenuste osutajateks on riigiettevõtted ning eraoperaatoriteks on Lāti ettevõtted.

Ühistransporti subsideeritakse riigi eelarvest. Ühistranspordi vedajate kogu kahjum linnadevahelistel vedudel, kohalikel või maakonnaliinidel kaetakse riigi eelarvest; üheksa suurema linna ühistranspordi kahjum makstakse kinni omavalitsuste eelarvest. Veelgi enam, kogu sõidusoodustustest tulenev reisijateveo kahjum makstakse kinni riigi eelarvest.

### —— TÖÖANDJAD (TÄIDAVAD ETTEVÖTTE ESINDAJAD)

LDDK Tööandjate Keskliit esindab ühistranspordi bussiooperaatoreid. Selles segmendis on 34 teenusepakkujat, kelle töötajate koguarvuks on umbes 8800. Töötajate arv on pidevalt langemas ning langeb veel ka tulevikus. Langeb noorte töötajate arv. Ühtegi üldist kokkulepet sektori LAKRS ametiühinguga sõlminud ei ole. Keskliit on Ühistranspordi alamkomisjoni liige (valitsuse-tööandjate – ametiühingute esindajad). Samuti on ta Lāti Tööandjate Keskliidu (LDDK) liige. Eelolevad väljakutsed ja tulevikuplaanid puudutavad aastal 2021 alustavate uute transpordiliinide hankest osavõttu. Pakkumuste protsess algab 2019. a. esimese poolaasta lõpus.



### **AMETIÜHINGUD (TÄIDAVAD AMETIÜHINGUTE ESINDAJAD)**

Selles sektoris on töötajad organiseeritud LAKRS ametiühingusse. Ametiühingu liikmete arv on ca. 997. Ametiühingud esindavad oma liikmeid vastavalt ametiühingute seadusele, töölepingu seadusele ning teistele seadustele. Kõik ametiühingud registreeritakse ühingute ja sihtasutuste riiklikus registris ning peavad järgima kõiki riigi seadusi.

Üldist kokkulepet võivad sõlmida vaid sellised ametiühingud, kes on suurima ametiühingute keskliidu liikmed. Antud sektoris on ainult LAKRS see, kellel on need õigused, sest ta on Läti Vabade Ametiühingute Keskliidu liige.

Praegu on LAKRS sõlmimas ka ettevõtte tasandil kollektiivlepinguid, kuigi neid võib sõlmida ettevõttes ka ametiühingute volitatud esindaja.

LAKRS on ETF, ITF, PSI ja EPSU liige.

Ametiühingute ees on järgmised väljakutsed:

1. Tööandjate soovimatus sõlmida LAKRS-iga üldist kokkulepet.
2. Läbirääkimised Transpordiministeeriumi ja selle täitevorganiga selleks, et uute ühistranspordiliinide hankedokumentatsioonis sisalduks töötajate, eriti bussijuhtide, minimaalsed sotsiaalsed tagatised.
3. Kollektiivläbirääkimised ettevõtetes (madalad palgad, probleemid töö- ja puhkeajaga, jne.).
4. Ametiühingute õiguste suhtes kehtivad piirangud saada vastavas vormis asjakohast teavet.



### **KUIDAS SOTSIAALDIALOG TOIMIB?**

Madal liikmelisus võimaldab tööandjatel manipuleerida ja valesti tõlgendada läbirääkimiste kulgu ning töötajate huve ja paljudel juhtudel seadusevastaselt käituda.

### **EUROOPA TASAND**

Kuigi me oleme ITF-i ja ETF-i liikmed, pole me kunagi ühisaktsioonides aktiivselt osalenud, kuna ametiühingutel on väike organisatsiooniline võimekus, puudub rahastamine (madal liikmemaksude laekumine), keelebarjäärid jne.

Võibolla võiks olla enam seminare, isegi kui need oleks vaid kohtumised Balti riikide ühistranspordi sektori ametiühingutega, et arutada transpordisektorit puudutavaid EL-i seaduseelnõusid. Liikmesriikide olemasolevate seaduste rakendamine selleks, et minimeerida tööandjate võimalusi võimudega kohtumistel tõlgendada seadusi endale sobivas suunas.

## **9.9 Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Kraków; Poola**

### **LINNATRANSPORDI SEKTOR**

Linnatranspordi Amet, kes on linnatranspordi organiseerija, korraldab Krakówi linnavalitsuse nimel transporditeenuse hankeid. Krakówis on olemas nii avalik transpordi operaator (MPK S.A.) kui ka eraoperaator (Mobilis).

### **AMETIÜHINGUD**

MPK S.A.-s on kuus ametiühingut. NSZZ Solidarność MPK SA-s on üleriigilise NSZZ Solidarności liige. Praegu on MPK SA-s toimivas ametiühingus 620 liiget. See on representatiivne ametiühing – selle staatuse saavutamiseks peab liikmete osakaal võrreldes töötajate omaga olema vähemalt 8%.

Ametiühing on seotud ettevõtte tasandil sotsiaalse dialoogiga:

- ta peab läbirääkimisi kollektiivlepingu ja võimalike muutuste üle
- arutab tööseaduste üle
- peab palgatõusu läbirääkimisi juhatusega
- osaleb ettevõtte sotsiaalfondi reeglite väljatöötamisel

Ametiühingud tagavad pidevalt selle, et peetaks kinni sobivatest töötingimustest, tööseadustest, jne.

### **KUIDAS SOTSIAALDIALOG TOIMIB?**

Ametiühingute tegevust reguleerib ametiühingute seadus. Ettevõtte tasandil toimub kahepoolne dialoog – juhtkonna ja ametiühingute vahel.

MPK SA-s Krakówis on olemas korporatiivne kollektiivleping ning töötajate küsimuste arutelude puhul on see leping arutelu aluseks.

Kollektiivlepingu osaliseks on viis ametiühingut, kes tegutsevad MPK SA-s.

## 9.10 Metrootöotajate Vaba Ametiühing, Bukarest, Rumeenia

Tegevusvaldkond – Reisijate Ühistransport

### —— LINNATRANSPORDISEKTOR

#### Kuidas on linnatransport teie linnas või riigis korraldatud?

Bukaresti linnatranspordivõrk koosneb metroosüsteemist ja kolmest maapealsest transpordiliigist: trammid, bussid ja elektribussid. Kuigi on kattuvaid lõike, korraldavad metroo- ja maapealseid transpordisüsteeme erinevad organisatsioonid – [Metrorex](#) ja [STB](#), ning kasutusel on eraldi piletisüsteemid; enamasti on ühelt transpordiliigilt teisele ümberistumine olnud keeruline. Teatud ajal oli mõlemal süsteemil kasutusel ühtne piletisüsteem. Praegusel ajal on aga metroo- ja maapealse transpordisüsteemi integratsioon soovitud madalam. Bukaresti metroovõrku haldab Metrorex ning see on kogu Rumeenia kõige populaarsem transpordiliik (üle 700 000 reisija päevas).

#### Kes otsustab linnatranspordi arengu üle?

Kohalikud nõukogud, maakonna nõukogud ja Bukaresti linnavolikogu on kohustatud tagama, korraldama, reguleerima, koordineerima ja kinnitama oma haldusalas ja oma territooriumil osutatavad ühistransporditeenused ning looma ka ühistranspordi ettevõtteid, juhul kui neid enne ei eksisteerinud. Kohaliku ühistranspordi haldajad on kohustatud välja töötama ja ellu viima kohalike ühistransporditeenuste keskpikka ja pikaajalist strateegiat nende teenuste laiendamiseks, arenguks ja moderniseerimiseks, võttes aluseks linnaplaneerimist ja maastikukujundamist, linnade majandusliku ja sotsiaalse arengu programme, aga ka nõudeid kohaliku ühistranspordi osas, nende arengut ning madala energiatarbimise ja minimaalsete heitmekogustega transpordivahendite kasutamist nagu seadus seda nõuab.

METROREX S.A. Bukarestis on Transpordiministeeriumi halduses tegutsev peaaegu riiklikul kapitalil põhinev ettevõte. Ettevõtte osutab lepingupõhist metrooreisijate vedu Bukarestis. Kuna piletihind ja muud tulud ei kata kulutusi, saab ettevõtte subsidiume Rumeenia riigilt.

#### Millised on teie linnas ühistranspordi tulevikuplaanid?

Metrorex haldab ligi 70-kilomeetrist metroorööbastevõrku ning opereerib 54 rongiga, mis seovad 53 metroopeatust. Peatuste vaheline kaugus on 1,5–1,7 kilomeetrit. Ettevõtte arengustrateegia aastateks 2007–2030 on investeerida ca. 6,5 miljardit eurot, pikendades maa-alust võrgustikku kuni 150 kilomeetrit.

Selleks, et suurendada ühistranspordi teenuste populaarsust ja seega vähendada autode kasutamist, peavad linnad ja ühistranspordi ettevõtted olema motiveeritud, osutamaks ühistranspordisüsteemide head ja kvaliteetset teenust. Selle saavutamiseks kavatseb riik:

- Laiendada ja lihtsustada ühistranspordi võrgustikku,
- Kaasajastada taristut (eriti eri liikidelt ümberistumissõlmedes) ning suurendada kogu marsruudi ulatuses mugavust,
- Suurendada kõikidele inimestele juurdepääsu võimalusi, eriti erivajadustega inimestele,
- Parandada jaamades ja sõidukites reisijate ja juhtide turvalisust ning ohutust ja vähendada vandalismi.

#### Kes on operaatorid? Kas nad on riigi- või eraettevõtted?

Operaatoreid on nii riigi- kui eraettevõtteid.



## AMETIÜHINGUD

„METROREX“ S.A.-s on üks ametiühing, kuhu töötajad on organiseerunud: UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNIT – METROOTÖÖTAJATE VABA AMETIÜHING] ning see tegutseb ettevõtte tasandil. Liikmeid: 4450 (98 % kõikidest töötajatest).

Ametiühingute representatiivreeglid annavad vastavalt seadusele 62/2011 (sotsiaaldialoogi seadus) õigusliku raamistiku.

Ametiühing peab täitma teatud tingimused, enne kui ta saab osaleda erineva tasandi kollektiivlepingute läbirääkimistel. Ta peab esindama oma liikmeid sellel tasandil, kus ta tahab läbirääkimisi pidada. Kehtivad järgmised tingimused:

- A)** Ühingul peab olema ametiühingu õiguslik staatus;
- B)** Ühing peab olema organisatsiooniliselt ja varaliselt sõltumatu;
- C)** Ametiühingu liikmelisus peab olema vähemalt 50 % + 1 ettevõttes.

Riigi tasandil on UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNIT – METROOTÖÖTAJATE VABA AMETIÜHING] on Transpordi, Vedajate ja Riigiteenistujate Ametiühingute Keskliidu (ATU – ROMANIA) liige ning CNSTR (Convention of National Trade Unions of Transport Workers of Romania – Rumeenia Transporditöötajate Üleriigiliste Ametiühingute Konventsiooni) liige. Euroopa tasandil on ta ETF-i liige ning rahvusvaheliselt ITF-i liige.

## KUIDAS SOTSIAALDIALOOG TOIMIB?

Sotsiaaldialoogi õiguslik baas Rumeenias on järgmine:

- A)** Rumeenia põhiseadus  
Põhiseadus reguleerib ametiühingute tegevuse üldpõhimõtteid, mis sisalduvad artiklis 9 – „Ametiühingud on loodud ja tegutsevad vastavalt oma põhikirjale ning seadusega vastavuses. Nad aitavad kaitsta töötajate erialaseid, majanduslikke ning sotsiaalseid õigusi ja huve“.
- B)** Seadus nr. 62/2011 (sotsiaaldialoogi seadus)
- C)** Seadus nr. 53/2003 (töökoodeks)

Sõltuvalt tasemest, kuhu on läbirääkimistega jõutud, võib sotsiaaldialoog olla kahepoolne või kolmepoolne. Kollektiivse töökonflikti võib vallanda, kui tööandja või tööandjate organisatsioon ei reageeri nõudmistele või see reageering ei rahulda ametiühinguid / töötajate esindajaid. Lepingu kehtivuse ajal või kollektiivse töölepingu kehtivuse ajal ei saa töötajad kollektiivset töökonflikti algatada. Kollektiivseid töökonflikte saab algatada vaid peale registreerimist. Töökoha tasandil ja lepitamise eesmärgil teavitab representatiivne ametiühing või töötajate esindaja tööandjat kollektiivse töökonflikti algatamisest ning teavitab kirjalikult territoriaalset riiklikku tööinspektsiooni piirkonnas, kus konflikti algatanud töötajad töötavad.

Vaidlusalused teemad võivad olla need, mis sisalduvad kollektiivses töölepingus, kui asi puudutab läbirääkimisi või töötingimuste parandamist, töökoha töötervishoiu ja tööohutuse komisjoni koosolekuid.

Ametiühingute ja ettevõtete vahel on alati olnud konflikte, kuid suurimaks väljakutseks on see, et ettevõtete juhid ei tegele ametiühingu poolt tõstatatud probleemide lahendamisega. Tavaliselt pörkume ükskõiksuse ja siiruse puudumisega, kui teemaks on töötajate probleemid. Lugematuid kordi oleme koputanud suletud ustele, kuid keegi ei vasta.

Selleks, et sotsiaaldialoog saaks tuua häid tulemusi, peab ka seadus arvestama töötajate vajadustega. Ettevõtte juhtkond peaks olema paindlikum ning pöörama enam tähelepanu probleemidele, millele viitavad ametiühingute komisjonid.

Sotsiaaldialoogi ebaõnnestumistes on olnud süüdi ettevõtte juhtkonna ja ministrite poolsed ähvardused, kellel tavaliselt puuduvad vastavad teadmised ning koolitus valdkonnas, milles nad töötavad. On olnud kordi, kus streik, mis küll lõpetati, tembeldati ILLEGALSEKS.

Kui neid probleeme tahetakse lahendada, peab poliitiline klass kiirelt tegutsema, et toetada ja määrata kohale neid inimesi, kes on läbinud vastava koolituse, inimesi juhtivatel kohtadel, kes on oma juhitava ettevõtte valdkonna eksperdid.

Õiguslikust seisukohast lähtudes on meil äärmiselt piiratud võimalused saavutamaks oma õigusi läbi tänavademonstratsioonide. Demonstratsioonide läbiviimise loa saamiseks on mitmeid takistusi.

## EUROOPA TASAND

Esmakordselt ETF-i ajaloos pidas Euroopa Transporditöötajate Keskliidu Täitevkomitee eelmisel aastal oma ürituse väljaspool Euroopa pealinna ja tuli Bukaresti.

Üritused toimusid Parlamendi Palees Nicolae Bălcescu Saalis.

Päevakorras olid transpordisektori päevakajalised probleemid (mere-, maantee-, mereväe-, raudtee-, õhustransport) nagu: sotsiaalne dumping, õiglase transpordi kampaania 2.0 transporditöötajate jaoks, töökoha tööohutus, muudatused vastavates Euroopa seadustes.

Rumeenias puudub sotsiaaldialoog. Selline oli Euroopa transpordiametnike järelendus peale seda, kui Rumeenia ametiühingud rääkisid probleemidest, millega töötajad kohapeal peavad tegelema. Näiteks metrootöötajate streik, mis keelustati enne, kui see alata jõudis, oli Euroopa Komisjoni liikmetele täielikuks üllatuseks. Nad teatasid, et sekkuvad täitevtasemel, tagamaks seda, et sotsiaaldialoogi saaks pidada vastavalt seadustele.

»» **ATU esimees – Rumeenia, hr. Ion Rădoi, ETF Direktorite Komisjoni ja Täitevkomitee liige:**  
Tõstatasime sotsiaalseaduste ja töökoodeksi küsimuse, nimelt, et riigi tasandil puudub kollektiivne tööleping. Euroopa Komisjoni volinik lubas meile sekkuda, ta ütles, et teab, et sotsiaalseadused ning sotsiaaldialoog tervikuna ei toimi Rumeenias õigesti.

»» **Eduardo Chagas, ETF-i peasekretär (Euroopa Transporditöötajate Keskliit):**  
Olime väga üllatunud, et üldstreik kuulutati ebaseaduslikuks enne, kui streik jõuti algatada. See on vastupidi sellele, mis toimub Euroopa tasandil. Streik on viimane vahend, kuid enne seda peab toimuma sotsiaaldialoog, ja me saame aru, et seda pole Bukaresti metroo ettevõttes juhtunud. Euroopa juhid pööravad tähelepanu sellele, et, kui sotsiaaldialoog ei toimi, seisab Rumeenia majandus kollapsi ohu ees.

»» **Frank Moreels, ETF-i esimees:**  
Lääne-Euroopas töötab palju transporditöötajaid, kuid neile ei maksta väärilist palka ning lisaks sellele töötavad nad väga halbades tingimustes.

**Millised on soovitusel ja ootused Euroopa tasandil?**  
Seadus, mis reguleeriks palku Euroopa tasandil, et sotsiaalset dumpingut minimeerida.

## 9.11 Serbia Maantee ja Linna Ühistranspordi Töötajate Sõltumatu Ametiühing

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije“ (ainus representatiivne ametiühing maantee ja linna ühistranspordi valdkonnas Serbias, loodud määrusega nr. 110-00-1472/2009-02; 25.12.2009)

„Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad““, Novi Sad, Serbia (JGSP Sõltumatu Ametiühing / linnatranspordi ettevõtte / „Novi Sad“)

## LINNATRANSPOORDI SEKTOR

Novi Sadi ühistransport on korraldatud vastavalt määrusele „Määrus Novi Sadi reisijatetranspordi kohta“ ja sellel põhinevale linnavolikogu seadusele. Ühistranspordi plaanid näevad ette, et linnatransport peab olema kaasaegne, funktsionaalne ja Euroopa

direktiividega vastavuses, eriti, mis puudutab kekskonnastandardeid, mis nõuavad standardsetest diiselmootoritest puhtamate mootorite kasutamist. Linnatranspordi teenused (linnas ja eeslinnades) on antud Linnatranspordi Ettevõttele JGSP „Novi Sad“.

## TÖÖTAJAD

Linnatranspordi ettevõtte „Novi Sad“ loodi riigiettevõttena Novi Sadi linnavolikogu määruse alusel. Ühistransport Novi Sadi linna laiemal valgalal on jagatud kolme kategooriasse / tsooni: linna-, linnalähi- ja linnadevaheline transport. Siia jäävad:

- Novi Sadi linn (Novi Sadi ja Petrovaradini omavalitsused)
- omavalitsused, mis on linna piiril (Beočin, Sremski Karlovci, Temerin)
- osa Žabalji omavalitsusest.

JGSP „Novi Sad“ on ettevõtte, millel on pikaajased plaanid linna, linnalähi- ja linnadevahelise reisijateveo kvaliteedi pidevaks parandamiseks. See tähendab teenuse regulaarsuse, reisijate infosüsteemide parandamist, sõidukijuhtide ja reisijate kontrolöride käitumise parandamist, sõidukite paremat väljanägemist ja tingimusi, sõidukite puhtust ning reisijate vajadustele vastavaid graafikuid. Eesmärgiks on kõrge kvaliteet, mida seostatakse ettevõttega ning mis võiks olla eeskujuks kõikidele selles valdkonnas tegutsevatele ettevõtetele nii kodu- kui välismaal.

TÖÖTAJATE ARV vähenes perioodil 2016–2017, suurenes 2018–2019 ning praegu on töötajaid 1295. Töötajate arv vähenes, kuna bussijuhid lahkusid ettevõttest, samuti suurenes haiguslehtede arv.

**TURUANALÜÜS** näitab, et JGSP „Novi Sad“ turg – Novi Sad – piirneb Novi Sadi linna territooriumiga ning ettevõtte on ainus linnatranspordi operaator seal, samal ajal, kui linnalähitsoonis on teatud liinidel ka teisi operaatoreid, seega seal on konkurents. Linnas ja linnalähitranspordi alal tegutseb varimajandus ehk taksojuhid opereerivad ebaseaduslikke liine linnas ja eeslinnades. See mõjub ettevõtte tuludele negatiivselt. Lisaks Novi Sadi linnatranspordile, tegeleb ettevõtte reisijateveoga ka omavalitsustes: Sremski Karlovci, Beočini, Temerini ja osaliselt Žabljakis. Ettevõtte saab kogu oma tulu kodumaisel turul.

## AMETIÜHINGUD

Linnatranspordi ettevõttes „Novi Sad“ on kolm ametiühingut, samuti on seal aktiivne ka Vabariigi Autonoomne Maantee- ja Linnatranspordi Töötajate Ametiühing. Sõltumatus JGSP „Novi Sadi“ ametiühingus on 300 liiget. Selleks, et ametiühing oleks representatiivne, peab tema liikmeteks olema 15 % kõikidest töötajatest. Meie ettevõttes on kolm representatiivset ametiühingut – JGSP „Novi Sadi“ Transpordi ja Ühenduste Sõltumatu Ametiühing, „Nezavisnosti“ ametiühingute haru ja 1911 JGSP „Novi Sadi“ Kommunaaltöötajate Ametiühing. JGSP „Novi Sadi“ Sõltumatu Ametiühing ei kuulu ühtegi rahvusvahelisse töötajate organisatsiooni. Maanteetranspordi Ametiühing on ETF-i liige. Meie ametiühingul on partnerlussuhe meie tööandjaga, mis puudutab töötajate palku ja tööttingimusi. Hetke väljakutseks on läbirääkimised Novi Sadi Sotsiaal- ja Majandusnõukogu ja linnavolikogu tasemel.

## KUIDAS SOTSIAALDIALOG TOIMIB?

Meie ettevõttes on sotsiaaldialog kolmepoolne. Osapoolteks on linnavalitsus (algataja), tööandja ja ametiühingud. Kõik kolm osapoolt osalevad dialoogis. Sotsiaalset dialoogi peetakse Novi Sadi linna Majandus- ja Sotsiaalnõukogus, kus osalevad kõik kolm osapoolt. Dialoogi eesmärgiks on parandada tööttingimusi, töötajate palku, teenuse kvaliteeti ja liikluse ohutust. Vabariigi ja linna tasemel eksisteerib kollektiivleping tööandjaga. Tööandjaga on sõlmitud spetsiaalne kollektiivleping. Meie ettevõtet see leping katab. Kõik representatiivsed ametiühingud allkirjastavad kollektiivlepingu. Oma riigis püüame me tõsta palku, lühendada töötunde, parandada tööttingimusi, suurendada liiklusohutust ... jne.

## EUROOPA TASAND

Hetkel me ei ole Euroopa tasandil seotud ühegi olulise ühisaktsiooniga, välja arvatud läbirääkimised, mida peab linn ja mis on seotud busside hankega koostöös Euroopa Rekonstruktsiooni ja Arengupangaga. Varasematel aastatel on meie ettevõtte olnud seotud selliste projektidega nagu „Unitrans Model“, „Mobi Wallet“ ja teised. Ootused on selles, et kasvaks teadmised linnatranspordi valdkonnas, et ettevõtted jagaks oma teadmisi ja kogemusi ning õpiks teiste kogemustest. Ootame samuti, et töötataks välja juhised süsteemsete protseduuride parandamiseks.





# Lisad

## 10.1 Ühissoovitused:

### Ebaturvalisus ja ebaturvalisustunne kohalikus ühistranspordis (2003)

Maanteetranspordi Euroopa harukondliku sotsiaaldialoogi komisjoni kohaliku ühistranspordi töörühm tegi järgmised ühissoovitused

#### EBATURVALISUS JA EBATURVALISUSTUNNE KOHALIKUS ÜHISTRANSPORDIS

Euroopa sotsiaalpartnerite soovitusel juhtkondade esindajatele ja ametiühingutele Euroopa Liidu kohaliku ühistranspordi valdkonnas avaldati 2003. a. Dokumentide kirjutasiid alla Rahvusvahelise Ühistranspordi Euroopa Ametiühingute Komitee UITP esimees, Rahvusvahelise Maanteetöötajate Ametiühingu Reisijateveo Sidekomitee (IRU) esimees, Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon (ETF). Soovitusi toetasid Euroopa Avalikkuse Osavõtuga Ettevõtete Keskus, Üldmajandusliku Huviga Ettevõtete Keskus (CEEP) ja Euroopa Raudteede Kogukond (CER).

Praegu vaatavad sotsiaalpartnerid ühissoovitusi ebaturvalisuse ja ebaturvalisustunde valdkonnas üle. Peale ühissoovituste allkirjastamist need avaldatakse ja saadetakse sotsiaalpartnerite liikmetele. 2003. a. ühissoovituste link on ETF veebilehel

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

ja UITP veebilehel

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

## ÜHISOOVITUSED: NAISTE TÖÖHÕIVE SUURENDAMINE LINNATRANSPORDI VALDKONNAS

Käesolev versioon on tervik ja autentne tekst

### SISSEJUHATUS

Euroopa partnerid linnatranspordi sektoris (UPT), UITP ja ETF nõustuvad, et naiste tööhõive suurendamine nende sektoris toob kasu tervele sektorile, ettevõtetele ja nende töötajatele.

- Rohkem naisi tähendab enamate andekate inimeste toomist ettevõttesse, laiemat vaadet innovatsioonile, enam täiendavaid oskusi nagu inimeste juhendamine või naiste suhtlemisoskus;
  - Tavaliselt parandab naiste töötamine meeste domineeritavates sektorites kõigi jaoks töötingimusi: see panustab paremasse töökeskkonda ja austustunde suurenemisesse, seega parandades ka töö atraktiivsust;
  - Demograafiline muutus tekitab ettevõtetele probleeme ning nad ei saa enam ilma naisteta hakkama;
  - Ja viimaks tähendab see võrdseid võimalusi: enam naisi ühistranspordis parandab ühistranspordi ettevõtete ning sektori mainet.
- „Meeste domineerimine“ on ilmne kahes töökategoorias: tippjuhtide seas ja „tehnilistel erialadel“; vähem kui 10 % sõidukijuhtidest on naised (pisut enam Ida-Euroopas kui Lääne-Euroopas) ja vähem kui 6 % teiste tehniliste erialade töötajatest on naised (Lääne-Euroopas) või 11,1 % (Ida-Euroopas);
  - Kahes töötajate kategoorias on naised esindatud enam-vähem võrdselt või isegi enam:
    - Halduserialadel (ärijuhtimine, inimressursid, turustus või kommunikatsioon), mis pakuvad sektoris töölolevatele naistele häid töökohti või karjäärivõimalusi;
    - „madala kvalifikatsiooniga töökohtadel“ (piletikassad / kassiirid, puhastusteenus, värava töötajad...), mis on potentsiaalselt ebakindlad töökohad, töökohad, mis kaovad kas tehnoloogia arengu tõttu või sellepärast, et ostetakse sisse.
  - Ühistransport on selline sektor, kus suures osas domineerib mehelik töökultuur, kuna tehnilised ja operaatorite erialad moodustavad ühistranspordi ettevõtetes suurima töötajate kategooria.

Nii ettevõtete kui töötajate huvides on võtta tööle enam naisi ning neid ka sektoris tööl hoida.

### UITP / ETF WISE PROJEKTI ÜLDISED TULEMUSED

Aastatel 2011/2012 viisid kohaliku ühistranspordi sektori Euroopa sotsiaalpartnerid ellu projekti nimega WISE – Women Employment in the Urban Public Transport Sector (naiste tööhõive linnalise ühistranspordi sektoris).

- Linna ühistranspordi sektoris töötavate naiste osakaal on suhteliselt madal, kuna analüüsitud ettevõtetes oli see keskmiselt ainult 17,5 % (ulatus üksikutes ettevõtetes 5 % kuni 30 %-ni).
1. „Kontekstuaalsed takistused“, mis on seotud teatud maapealse töö eripäradega. Tootmise ja linna ühistranspordi korralduse eripära tundub seadvat naiste jaoks suuremaid takistusi kui meeste jaoks: (muutuv) vahetustega töö, töö varahommikul / hilisõhtul, töötamine nädalavahetustel; puudub arusaam töö ja pereelu tasakaalust või töö- ja eraelu nõuete ühitamisest.

WISE projekt püüdis määratleda põhilised takistused naiste ees linna ühistranspordi sektoris tööle pääsemisel ja sinna jäämisel. Põhiliselt peavad naised ületama kolme tüüpi takistusi:

16 Allpool dokumendis UPT (linna ühistransport) sotsiaalpartnerid.

2. „Hoolimatuse takistused“ või tähelepanu mittepööramine varustuse puudulikkusele ja üldiselt naiste töövajadustega arvestava poliitika ja suhtumise puudumine. See tähendab näiteks, et remonditöökodades ja depoodes puuduvad naistele vajalikud vahendid ja hügieenivõimalused ning liinide jooksul ja lõpul puuduvad tualetivõimalused, mille eest sageli peaks vastutama kohalik omavalitsus või maaomanik. Need elemendid parandaks ka meeste töötingimusi.
3. „Diskrimineerivad takistused“, mis vaatamata seaduste ja sotsiaalsetele muutustele tunduvad jätkuvalt eksisteerivat. Diskrimineerimine põhineb sageli stereotüüpidel naiste „loomupärase oleku“ ja meeste ning naiste erinevuste kohta. Sageli on need stereotüübid sügaval nii meeste kui naiste psüühikas ning neid peetakse normiks, mis aitab sotsiaalsele diskrimineerimisele kaasa. See tähendab aga kaastöötajate ja juhendajate poolt mittetunnustamist ning toetuse puudumist, olukorda, kus töökojas on tööl vaid üks naine kuni selge ja otsese soolise diskrimineerimiseni (näiteks verbaalne mitteaustamine ja diskrimineerimine).

Lisaks kahjustab sektori kui naiste töölevõtja mainet ka kolmandate osapoolte poolt põhjustatav kasvav verbaalne ja füüsiline vägivald linnatranspordis.

### SOTSIAALPARTNERITE ÜHISOOVITUSED, TOETAMAKS NAISTE TÖÖHÕIVET LINNALISE ÜHISTRANSPORDI SEKTORIS

Tuginedes EL-i õiguslikule raamistikule võrdsete võimaluste osas ja tuginedes Euroopa 2020 tööhõive strateegiale, sealjuures tööhõive kasvule elanikkonna gruppides vanuses 20–64 aastat 2009. a. saavutatud 69 %-lt 75 %-ni 2020. aastal ning naiste suuremale panusele, **peaks Euroopa linnalise ühistranspordi ettevõtetes naiste osakaal kasvama praeguselt keskmiselt näitajalt 17,5 % vähemalt 25 %-ni kuni 2020. aastani, eesmärgiga jõuda 2035. aastaks vähemalt 40 %-ni. UPT sotsiaalpartnerid jagavad arvamust, et demograafilistest muutustest tingitud vajalikud uuen- dused peaksid aitama suurendada naiste osakaalu UPT-s.**

Naiste parem esindatus ning lõimimine linnalise ühistranspordi sektoris ja selle ettevõtetes kujutab endast tervet tegevuste ja meetmete kompleksi, mida on kirjeldatud järgnevatel lõikudes, et tõmmata enam naisi sektorisse tööle ning hoida neid seal. Selle eesmärgi saavutamiseks vajalikud meetmed ja tegevused ei tule kasuks mitte ainult naistöötajatele. Soolise võrdõiguslikkuse järgi saavad nendest tegevustest kasu nii naised kui mehed.

### VÄRBAMISPOLIITIKA

Ettevõtted vajavad sellist värbamispoliitikat, mis oleks otseselt naistele suunatud ning tervitaks neid ettevõttesse tulles. Erinevate erialade esitlused, eriti tehniliste erialade ja nende karjäärivõimaluste kirjeldused peavad hõlmama ka naisi ja nende vajadusi.

Vaja on üle vaadata ja koos ametiühingute ja töötajate esindajatega välja töötada töölevõtu protseduurid ning valikukriteeriumid, et väärtustada oskuste ning kompetentsuse laia skaalat, tagada kõikidele erialadele ja hierarhia tasanditele võrdne juurdepääs ning tagada seda, et protsessi jooksul leiaks naised julgustust ja mitte heidutust.

### KVALIFIKATSIOON, KOOLITUS JA KARJÄÄRIVÕIMALUSED

Kvalifitseeritud erialane haridus on nõutavate oskuste ja heade töötulemuste aluseks. Professionaalne aluskoolitus ja kutseõpe loovad aluse töötajate karjääri planeerimisele ja karjääri arengule.

Enam tuleb professionaalsesse õppesse võtta vastu naisi ning ettevõtted peavad välja töötama vastavad tööpakkumised, eriti tehnilistel erialadel.

Sektori kutseõpe sisaldab erinevaid meetodeid väga erinevatele sihtrühmadele. Väljakuulutatud eesmärk peab tagama, et naistöötajatel on võrdne ligipääs nii ettevõtte sisestele kui välistele kutsekoolitustele. Koolituse sisu, õppemeetodid ja koolituskursuste ajakava peab naiste julgustamiseks arvestama naiste erivajadustega.

Ettevõtted peavad endale teadvustama, et elukestva õppe korporatiivsed võimalused on oluline faktor, sidumaks naistöötajaid (aga ka mehi) selle sektori ettevõtetega.

UPT sotsiaalpartnerid kutsuvad üles ettevõtete vastutavaid isikuid, otsustajaid ja juhtkonda investeerima rohkem poliitikatesse ja nende rakendamisesse, arendamaks naiste karjääri ettevõtete kõikides valdkondades, juhtkonnas ja mujal ettevõttes (näiteks, aeg ja finantsvahendid). Hoidmaks ära nn. „klaaslae nähtust“, soovitatakse tungivalt rakendada sellist korporatiivset poliitikat, mis soodustaks naiste lõimumist ettevõttes ning ülalt alla suhtumist, mis põhineb tervel real instrumentidel.

Selliseid kutseharidus- ning karjääriarengu poliitikaid peaks kooskõlastama sotsiaalse dialoogi protsessis ning koos ametiühingute ja töötajate esindajatega edasi arendama.

## **TÖÖ JA ELU TASAKAAL / TÖÖ JA SOTSIAALSE ELU ÜHITAMINE**

Linna ühistranspordi ettevõtteid vajavad sellist poliitikat ja tööaja organiseerimist, mis võimaldaks kõikidel töötajatel ühitada paremini oma tööd ja sotsiaalelu / pereelu. Selline aktiivne poliitika tooks ja jätkaks ühistranspordi sektorisse mitte ainult rohkem naisi, vaid ka rohkem noori inimesi.

Eriti linna ühistranspordi ettevõtetes, kus vahetustega töö on möödapääsmatu, rahuldumaks Euroopa kodanike liikuvusvajadusi, peaks selline poliitika sisaldama enam paindlikke ja individuaalseid komponente ning erinevusi, mida praegu veel ei ole.

Soovi korral osalise tööajaga töö kõikide töötajate gruppide jaoks, ka ajutiselt, võttes arvesse erinevaid elufaase, kus töötajal on vaja hoolitseda lapse või vanuri eest, võiks saada selliseks instrumendiks, mis võimaldab töötajal vastavalt vajadusele paindlikult töötada.

Ühitamispoliitikat tuleb arendada koostöös ametiühingute ja töötajate esindajatega, lisades selliseid instrumente, mis võimaldavad ühitada individuaalseid soove ja vajadusi.

Soovitame linnalise ühistranspordi ettevõtetel pakkuda või aidata leida nais- ja meestöötajatel lapsehoiu võimalusi.

## **TÖÖTERVISHOID JA OHUTUS TÖÖKOHAL**

Lõimimaks enamaid naisi operatiiv- ja tehnilistele erialadele, tuleb kohandada töökoha tervishoiu- ning ohutusnõudeid, töökoha ergonoomikat ning turvaolukorda. See tähendaks näiteks juhikabiini disaini või investeringut töökoja tööriistadesse, mis kergendaks füüsiliselt rasket tööd.

UPT sotsiaalpartnerid rõhutavad töötajate sotsiaalse- te rajatiste tähtsust linna ühistranspordi ettevõtetes ning soole orienteeritud korporatiivkultuuri elluviimiseks. Seetõttu peaks ettevõtteid andma näiteks tööriided nii naistele kui meestele, tagama piisaval arvul puhtaid tualetiruume, kaasaegseid ja meeldivaid puhkeruume ja sööklaid, sobivad (eraldi) riietusruumid. Liini peal ja lõpp-punktis tuleb leida koos omavalitsuste kui maaomanikega tualetivõimalused.

Selleks, et kaitsta roolisolevaid töötajaid ja teisi klienditeenindajaid kolmandate isikute poolse vägivalla eest, peavad ettevõtteid võtma tarvitusele vastavaid meetmeid. See ning nende meetmete pidev arendamine ning rakendamine on tulevikus suureks väljakutseks.

UITP ja ETF rõhutavad, et selliste meetmete elluviimisest saavad kasu kõik töötajad.

## **PALGAVÕRDSUS**

Linna ühistranspordi ettevõtteid peavad tagama palgavõrdsuse põhimõtte, analüüsima „palgalõhet“ ettevõtetes ning arendama välja seda välistava poliitika.

Kuigi ühistranspordi sektoris kehtib põhimõte „sama töö eest sama palk“ mitmetes tariifitasu saavates erinevate erialade gruppides, kus see on saavutatud läbi kollektiivlepingute, toimib palgadiskrimineerimine tavaliselt väga peenel viisil, näiteks läbi erinevate oskuste hindamise. Eriti sage on palgaerinevus juhtivatel töökohtadel.



## TÖÖKULTUUR JA SOOLISED STEREOTÜÜBID

Ettevõtete korporatiivne kultuur on nende atraktiivsuse peamine tegur. Sektorites ja ettevõtetes, kus töötavad põhiliselt mehed, tekib aja jooksul tüüpiline „mehelik töökultuur“. See kehtib ka ühistranspordi ettevõtete kohta. See „mehelik töökultuur“ koos selliste elementidega nagu soolised stereotüübid (näiteks „tehnika pole naiste ala“) või seksuaalne ahistamine on oluline takistus, suurendamaks sektori atraktiivsust naiste jaoks ning nende osakaalu töötajate seas. Veelgi enam, väljakujunenud kultuuri muutmine on raske ning nõuab pingutust nii ettevõtete, liitude, ametiühingute kui töönõukogude poolt. Kõigepealt tuleb see teadvustada juhtide kõikidel tasanditel alates kõige kõrgemalt kuni kõige madalama astme juhtideni, aga ka kõikide töötajate jaoks.

Soolised stereotüübid on kõige jäigemad takistused naistesõbraliku töökultuuri loomisel, aga ka igapäevases töös. Stereotüübid põhinevad valedel arusaamadest meeste ja naiste loomumasest erinevusest. Loomupärased erinevused muudetakse läbi stereotüüpide kultuurilisteks ja sotsiaalseteks erinevusteks, õigustamaks diskrimineerimist, kuid varjates neid diskrimineerimisjuhtumeid loomupärasusega. Seda nõia ringi loomupärasusest kultuuriks ja tagasi saab murda järgmiselt:

- Stereotüübi diskrimineeriva iseloomu tunnistamine ja hukkamõist;
- Töösuhetes kui sotsiaalsetes suhetes loomupäraste erinevuste puudumine;
- Vastupidiste näidete esitamine töö- ja sotsiaalsuhete valdkonnast stereotüüpide kirjelduste kohta, et hoida stereotüüpi kultuurivaldkonnas, mitte loomupärasest valdkonnas.
- Sihipärane koolitus kõikide tasandite juhtidele, sealjuures tiimi juhtidele, et nad oleksid asjast teadlikud, oskaksid ära tunda stereotüüpset käitumist ning kasutada vastumeetmeid.

## KORPORATIIVPOLIITIKA

Suurema arvu naiste töölevõtmine ühistranspordi ettevõtetesse ja naistesõbraliku ettevõtte maine saavutamine on võimalik vaid siis, kui juhtkond ise on selles veendunud.

Euroopa sotsiaalpartnerid soovivad ülalt alla lähenemist, kus juhtkond seab naiste värbamisele ja karjääriarengule erinevates valdkondades selged eesmärgid ning töötab välja instrumendid nende eesmärkide saavutamiseks. Eelistatud on mõõdetavad eesmärgid koos selge ajajoonega, mida regulaarselt monitooritakse ja avaldatakse. Need eesmärgid peavad saama osaks ettevõtte strateegilistest eesmärkidest. Sellist korporatiivpoliitikat peavad juhtima võrdsete võimaluste ja „soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise“ põhimõtted. Ülalt alla lähenemine on vajalik, sest kesk- ja madalama astme juhid peavad neid eesmärke ellu viima, kuid see oleks võimatu, kui nad ise ei oleks selles veendunud (vaata töökultuuri ja soolisi stereotüüpe).

## JÄRGNEVAD SAMMUD

Euroopa UPT sotsiaalpartnerid levitavad neid ühissoovitusi ja hakkavad regulaarselt monitoorima nende elluviimist.

UITP ja ETF hakkavad kasutama WISE projekti tulemusi selleks, et algatada laiem ja intensiivsem mõttevahetus Euroopa transpordiettevõtete, nende liitude ja ametiühingute vahel. Eesmärgiks on koos arutada läbi ja hinnata ettepanud meetmeid ning määrata kindlaks edasised tegevussuunad, mis võiksid aidata suurendada töötavate naiste osakaalu.

Kolm aastat peale allkirjade andmist organiseerivad Euroopa UPT sotsiaalpartnerid järelmeetmete projekti, hindamaks nende soovitude elluviimise edukust ning vajaduse korral tugevdada soovitusi.

**Allkirjastatud Brüsselis 8. aprillil 2014.**

## 10.2 Ühised avaldused

Direktiivi 2003/59/EÜ linna ühistranspordi kutseliste bussijuhtide alus- ja jätkuõppe kohta mõju, rakendus ja edasiareng (2014)

Sotsiaalpartnerid kohalikus ühistranspordi sektoris UITP ja ETF<sup>17</sup>

### ÜHISAVALDUS: DIREKTIIVI 2003/59/EÜ LINNA ÜHISTRANSPORDI KUTSELISTE BUSSIJUHTIDE ALUS- JA JÄTKUÕPPE KOHTA MÕJU, RAKENDUS JA EDASIARENG<sup>18</sup>

#### SISSEJUHATUS

2010. a. viisid Euroopa sotsiaalpartnerid linna ühistranspordi sektoris (UPT) UITP ja ETF läbi ühisprojekti ja korraldasid konverentsi direktiivi 2003/59/EÜ rakendamise, mõju ja hindamise kohta. UPT sotsiaalpartnerid pidasid direktiivi väga teretulnuks, kuna see annab võimaluse sõidukijuhtide elukutse professionaalsuse tõstmiseks, seega ka selle elukutse atraktiivsuse tõusuks. Samuti aitab see parandada elukutseliste sõidukijuhtide tervist ja tööohutust, parandades ka ettevõtete näitajaid, vähendades keskkonna saastamist, vähendades liiklusõnnetusi ja tuues teenuse kvaliteedi tõusust ja juhtide professionaalsusest tulenevat muud kasu.

UITP ja ETF arvavad, et direktiivil on positiivne mõju teenuse kvaliteedi ning töö kvaliteedi põhimõtetele, mis on linna ühistranspordi jaoks väga oluline. Lisaks sellele nad leidsid oma ühisprojekti käigus, et mõju on olnud ka koolitussüsteemide arengule ja tööturu korraldusele. Sõltuvalt erinevate liikmesriikide olukor-  
rast on mõju olnud oluline.

#### MÕJU SOTSIAALDIALOGILE

Linna ühistranspordi sektori Euroopa sotsiaalpartnerid arvavad, et direktiiv 2003/59/EÜ saab ja kindlasti parandab sotsiaaldialogi ettevõtte tasandil. Omalt poolt leiavad Euroopa UPT sotsiaalpartnerid, et allpool toodud punkte tuleks läbi arutada sotsiaalpartneritega riigi ja / või kohalikul tasandil, et jõutaks ühisele arusaamale direktiivi mõjust ja – tuginedes sellele ühisele arusaamale – tehtaks ettepanekuid alus- ja jätkuõppe parandamiseks, järgides töandjate ja töötajate esindajate õigusi:

- Töölevõtu tingimused ja töötingimused peavad töötajaid tööle meelitama, hoidma neid töökohal ning motiveerima. Antud raamistikus tuleks juhtide koolitust pidada juhtide lojaalsuse tõstmise oluliseks vahendiks;
- Töötajatele tuleb anda võimalus oma oskusi ja kvalifikatsiooni täiustada ja / või mitmekesistada;
- Tuleb soodustada nende professionaalset liikuvust ning suurendada nende karjäärivõimalusi;
- Koolituse investeeringute mõju ja efektiivsus, koolituse rahastamine ning koolituse kvaliteet peavad saama sotsiaaldialogi teemadeks.

<sup>17</sup> UITP ja ETF on allpool dokumendis kui UPT (linna ühistransport) sotsiaalpartnerid.

<sup>18</sup> Käesolev avaldus möönab, et (rahvusvahelise) kaubaveo ja linna ühistranspordi vahel on erinevusi, mis puudutavad direktiiviga 2003/59/EÜ seotud konkreetseid toiminguid ning mis võivad tekitada sotsiaalpartneritel vajaduse määratleda nende kahe sektori jaoks erinevaid vajadusi.

## INVESTEERINGUD NING NENDE EFEKTIIVSUS

Sotsiaalpartnerid UITP ja ETF arvavad, et vastavalt direktiivi nõuetele teostatavat koolitust tuleb pidada investeeringuks ja mitte kuluks. Sotsiaalpartnerid nii riigi, regionaalsel kui ettevõtete tasandil peavad olema teadlikud alus- ja jätkuõppe potentsiaalsetest finantseelistest ning sellise investeeringu efektiivsusest:

- Vähenev kütusetarbimine;
- Sõiduki vähenenud remondikulud;
- Vähenenud liiklusavariide / ohvrite arv;
- Potentsiaalselt väiksemad kindlustusmaksed;
- Juhtide töökeskkonna kvaliteedi paranemine; sellest tulenev parem töötervishoid ja tööohutus ning vähem töölt puudumisi;
- Reisijatele pakutakse parema kvaliteediga teenust.

## ALUS- JA JÄTKUÕPPE RAHASTAMINE

Linna ühistranspordi sektori Euroopa sotsiaalpartnerid, UITP ja ETF, täheldasid oma projekti käigus, et alus- ja jätkuõppe osas puudub liikmesriikides ühtne olukord.

Linna ühistranspordi sektori sotsiaalpartnerid soovivad sotsiaalpartneritel viia sektori ja ettevõtete tasandil läbi iga-aastane kulude-tulude hindamine. Selline hindamine on eriti vajalik selleks, et hoida ära olukorda, kus juhtide alus- ja jätkuõpet finantseerinud ettevõtted tunnetavad moonutatud konkurentsi nende poolt, kes juhtide alus- ja jätkuõpet ei rahasta. Sotsiaalpartnerid arvavad, et reeglina peaks alus- ja jätkuõpet rahastama tööandja.

Riikliku, regionaalse ja kohaliku võimuga tuleb pidada dialoogi selleks, et arendada välja riiklikke või kaasrahastamisskeeme, pidades silmas kasu kohalikule ja regionaalsele tööhõivele. UPT sotsiaalpartnerid tahavad rõhutada ühiskondlikku vastutust professionaalse koolituse ja elukestva õppe eest, mida tuleks riiklikest fondidest toetada.

Linna ühistranspordi sektori sotsiaalpartnereid kutatakse üles leidma ühiseid kokkuleppeid selleks, et juhid ei peaks oma alus- või jätkuõpet ise rahastama. Sotsiaalpartnerid kutsuvad üles Euroopa Liitu, riikide ja kohalikke juhte ning tööandjaid leidma vajalikud rahalised allikad.

## KOOLITUSE, EKSAMITE, ÕPPEKESKUSTE JA KOOLITAJATE KVALITEET

UPT sotsiaalpartnerid kahetsevad, et kuigi Komisjon pöörab oma raportis COM(2012)385 direktiivi 2003/59/EÜ rakendamise kohta tähelepanu erinevustele koolituses ning koolitajate ja õppekeskuste suhtes kehtivatele nõuetele, ei tee Komisjon järeltõlgimise edasiste sammude kohta antud valdkonnas. UITP ja ETF paluvad Komisjonil viia läbi konsultatsioonid sotsiaalpartneritega ning lasta sõltumatul organil anda direktiivi eesmärkide täitmise kohta objektiivne hinnang. Sotsiaalpartnerid nõustusid järgmiste oluliste kriteeriumidega:

- Ühtlustatud esmase kutsequalifikatsiooni mudelõpe ning test kõikides liikmesriikides selleks, et hoida ära vastuolusid ning kompetentsitasemete suurt erinevust, et tagada kõikides liikmesriikides ühtlustatud minimaalne ja kohustuslik õppekava;
- Ühtlustatud kvaliteedikriteeriumid õppekeskustele ja koolitajate koolitamisele;
- Ühtlustatud kvaliteedikriteeriumid eksamite jaoks;
- Ühtlustatud tingimused õppekeskuste ja koolitajate akrediteerimiseks;
- Õppekeskuste spetsifikatsioonid (kasutatavad sõidukid, olemasolevad õppematerjalid, instruktorite koolitus, jne.);
- Õppekeskuste kontrollimise materjalid, jne.

Need ülaltoodud kriteeriumid on eeltingimuseks alus- ja kutseõppe efektiivseks vastastikuseks tunnustamiseks.

Ka riigi tasandil on sotsiaalpartneritel õigus anda nõu ning soovitusi.

## EUROOPA KOMISJONILE SAADETUD KOKKUVÖTE

UPT sotsiaalpartnerid arvavad, et Komisjoni tulevased sammud peaksid peale eelpoolkirjeldatud hindamist arvestama järgmist:

- Koolituse kvaliteeti läbi õppekeskuste ja koolitajate koolitamise akrediteerimise kriteeriumi;
- Eksamite kvaliteeti;
- Nõutud alus- ja jätkuõppe rahastamist eesmärgiga hoida ära seda, et töötajad peaksid oma erialast alus- ja jätkuõpet ise rahastama;
- Direktiivi koolitus- ja jätkuõppe nõuete kontrolli- ja jõustamismeetmeid;

**Lõpumõtted:** Linna ühistranspordi elukutseliste juhtide alus- ja jätkuõppel on positiivne mõju:

- Ettevõtete tegevusnäitajate paranemine seose keskkonna vähema saastamisega, liiklusõnnetuste vähenemisega ning muude hüvedega, mis on seotud teenuste kvaliteedi ja juhtide professionaalsuse tõusuga;
- Direktiivi rakendamine parandab elukutseliste juhtide tervist ning tööohutust.

UPT sotsiaalpartnerid UITP ja ETF arvavad, et kompetentsed ametiasutused peaksid avaldama koolitusnõuded hanketingimustes, selleks, et positiivselt tunnustada operaatori valikul ettevõtete koolituspingutusi.

**Allkirjastatud Brüsselis 8. aprillil 2014**

Sotsiaalpartnerid linna ühistranspordi sektoris UITP ja ETF<sup>19</sup>

## SÄÄSTVA LINNALISE LIIKUVUSE SUUNASUITP/ETF ÜHISAVALDUS

### SÄÄSTVA LINNALISE LIIKUVUS SUUNAS (2016)

UITP ja ETF tervitavad Euroopa Parlamendi omaalgatuslikku raportit säästva linnalise liikuvuse kohta ja julgustavad Komisjoni kasutama seda võimalust ning tugevalt edendada ja toetada selles valdkonnas kohaliku tasandi tegevusi, lisades Euroopa lisandväärtust.

Võttes arvesse üha suurenevat linnades elavat Euroopa elanikkonna osa, on Euroopa Liidu ambitsioonikaid eesmärgi kliimamuutuste, majanduskasvu ning töökohtade loomise valdkonnas võimalik saavutada vaid läbi linnalise tegevuse.

Euroopa sotsiaalpartnerite UITP ja ETF kogemuse põhjal võib möönda, et kõikjal Euroopa linnades on sarnased väljakutsed: halb õhukvaliteet, elanikkonna vananemine, füüsiline passiivsus (rasvumine, südame-veresoonkonna haigused), müra, liiklusummikud, sotsiaalne tõrjutus, investeerimisraha puudus jne. Kuigi kohapealsed poliitilised reaktsioonid saavad ajaloolistel, kultuurilistel ja muu hulgas topograafilistel põhjustel olema erinevad, saab ühistranspordi laiem kasutamine aidata koheselt paljude nende väljakutsetega tegelemisele kaasa. Subsidiaarsuspriintiipi ignoreerimata usuvad UITP ja ETF, et Euroopa tasandil läbiviidud ning koordineeritud algatusega tuleks toetada säästvat linnalist liikuvust, eriti linna ühistransporti.

<sup>19</sup> UITP ja ETF on allpool dokumendis kui UPT (linna ühistransport) sotsiaalpartnerid.



## LINNADE ROLL MAJANDUSES JA ÜHISKONNAS

Linnad on Euroopa Liidu võimsuse allikaks. Ligi 80 % Euroopa rahvastikust elab linnakeskkonnas, kus toodetakse enam kui 80 % Euroopa SKP-st. Seega sõltub vajalik rikkuse loomine Euroopa riikides läbi enamate ja paremate töökohtade suures osas just Euroopa linnade majanduslikust tervisest ja atraktiivsusest.

Linnade konkurentsivõime peamisteks teguriteks on: majanduslik tugevus, inimkapital, füüsiline kapital, globaalne haare, elukvaliteet, ametkondlik efektiivsus ja finantsküpsus<sup>20</sup>. Erinevates riikides läbi viidud uuringud näitavad, et enamikke nendest teguritest toetab linna ühistransport.

Näiteks inimkapitali valdkonnas panustab ühistranspordi sektor linnade atraktiivsusesse järgmiselt:

- Talentide ligiõmbamine – enamuse Euroopa juhtivate firmade tippjuhtidest ütleb, et transpordihenduste kvaliteet on üks olulisemaid tegureid, kui kaalutakse firmale äripinda Euroopas [i]<sup>21</sup>. Linnalise liikuvuse kvaliteet ja linna keskkond aitavad samuti noori talente ligi meelitada.
- Ehitusoskused – parem ühistransport suurendab tööjõu liikuvust, võimaldades juurdepääsu laiemal valikuga töökohtadele ning õppimisvõimalustele. See võimaldab kiiremat oskuste ja teadmiste tõusu, mida vastasel korral poleks juhtunud. Melbourne'i metroo projekti hinnang näitas, et see mitte ainult ei toeta üldist inimkapitali arengut Melbourne'is, vaid aitab ka vähendada olulist linna erinevate osade tasakaalustamatust, kasvatades piirkonnas võrdsust. [ii]<sup>22</sup>. Seetõttu on linnade ja nende ümbruse ühendused väga olulised.
- Töökohad ühistranspordis – ühistranspordi ettevõtted võimaldavad linnaelanikele erinevaid ja kvalifitseeritud töökohti. Paljudes linnades on kohalik ühistranspordi operaator üheks suurimaks tööandjaks (näiteks, Amsterdam, Barcelona, Pariis). Ühistranspordi ettevõtted aitavad kindlustada läbi oma tarneahelate töökohti ka teistes regioonides.

Kuid linnalist liikuvust on kasvavalt pannud proovile liiklusummikud ja nende võimalikuks kuluks on hinnatud 0,66 % EL-i SKP-st, kui midagi ette ei võeta. Tihedam liiklus ja liiklusummikud linnades tekitavad ka enam liiklusõnnetusi ja õhusaastet ning müra. 40 % surmaga lõppenud õnnetustest on toimunud linnades<sup>23</sup> ja tavaliselt on nad olnud seotud sõiduautodega. Linnade transport tekitab 40 % teedel tekkinud CO<sub>2</sub> heitmetest ning kuni 70 % muudest saastajatest.

Linnapiirkondades, kus suurenevad probleemid ummikute, saaste, müra ning liiklusõnnetuste riskiga, on linnaelanikud, teekasutajad, aga ka ühistranspordi töötajad kõik avatud suuremale riskile, sealjuures stressile, hingamisteede ja südame-veresoonkonna haigustele ning individuaalsele ohule. Kuigi linnadel peab säilima paindlikkus valida endale kõige sobivamaid meetmeid ja poliitikainstrumente, saavad Euroopa institutsioonid mängida olulist rolli, avaldades juhiseid ning levitades parimaid praktikaid.

Seetõttu esindab säästev linnatransport linnade arengus, innovatsioonis, tööhõives, kaasamises ja linnade säästvas arengus olulist hooba. Linnade infrastruktuuride arengut tuleb igati toetada, eriti linnade ühistranspordi infrastruktuuride oma, mis sisaldub EL-i töökohtade, arengu ja investeringute paketi. Me usume, et hästi integreeritud liikuvus linnades, kaugliinide transpordi sidumine linnaliinidega (linna transpordisõlmede areng) aitab parandada linnade konkurentsivõimet ja ligiõmbavust, tagades iga reisi esimese ja viimase puuduva miili.

## ÜLEMINEK LINNA ÜHISTRANSPORDI KASUTAMISELE, INVESTEERINGUD JA RAHASTAMINE

Subsidiaarsusprintsipi ignoreerimata usuvad UITP ja ETF, et Euroopa institutsioonid peaksid toetama säästvat linnalist liikuvust.

Üleminek uutele säästvamatele transpordiliikidele nagu puhas, tõhus, taskukohane ning ohutu linnaline liikuvus, massilised ühistranspordiliigid (linnaraudtee, metroo, trammid ja keskkonnasõbralikud bussid), aga

20 Economist Intelligence Unit, Hot Spots: Benchmarking Global City Competitiveness, 2013; Robert J. Rogerson, Quality of life and City Competitiveness, 1999

21 Tim Moonen et al, The Business of Cities, 2013

22 Public Transport Victoria, Agglomeration Benefits of Melbourne Metro, 2012

23 Road Safety Vademecum – Road safety trends, statistics and challenges in the EU 2010–2013, March 2014

ka kõndimine ja jalgrattasõit, on äärmiselt oluline, edendamaks majanduslikku kasvu, tööhõivet ja seega Euroopa linnade elujõulisust ning säilitamaks linnaelanike tervist, ohutust ning elukvaliteeti.

Ühistranspordi majanduslikud ja sotsiaalsed eelised linnas muutuvad optimaalseks, kui linna ühistranspordi skeemid on piisavalt integreeritud majandusarengu strateegiate, linnaarengu ja elamuehitusega, hariduse ja tööhõivestrategiatega, turismi- ja kultuuripoliitikaga ning muidugi ka linnatranspordipoliitika muude aspektidega.

Kohalikku omavalitsust peaks sellise integreeritud linnalise strateegia edukaks elluviimiseks toetama. Eriti tuleks toetada nende võimet leida piisavalt vahendeid selliste strateegiate elluviimiseks. See looks väärtust kohalikul tasandil, mida kohalik omavalitsus saaks kasutada infrastruktuuri ja teenuste rahastamiseks. UITP ja ETF rõhutavad samuti SUMP (säätva linnalise liikumiskeskonna kavade) tähtsust ning kutsuvad Euroopa Komisjoni toetama SUMP väljatöötamist, näiteks, seades EL-i fondidest toetuse saamise tingimuseks SUMP või analoogsete meetmete olemasolu.

Ühistransport peaks olema igasuguse linnalise arengukava lahutamatuks osaks ning linna infrastruktuuri projekte tuleks tulevastest investeerimispakettides selgelt prioriteetseks pidada, eriti Euroopa Liidu tasandil.

Seetõttu paluvad UITP ja ETF, et Euroopa Komisjon, vaadates uuesti läbi 2011. a. transpordipoliitika valget raamatut, seaks eesmärgiks kahekordistada ühistranspordi osakaalu 2030. aastaks ning sellest lähtuvalt kujundada oma poliitikaid ning algatusi.

Konkreetsed ettepanekud:

- Liikmesriikidel tuleks paluda töötada välja ligipääsetava ja taskukohase ühistranspordi pikaajaline finantsperspektiiv ning anda sellest aru. Selles osas peaks liikmesriigid arvestama selle majandusliku ja sotsiaalse kasulikkusega, mis tekib kokkuhoiust liigsete liiklusummikute ärahoidmisel ja ühistranspordi edendamisest tulenev kasu tervishoiukuludele, töötukindlustusele, ummiku maksule jne.
- Ühistranspordi osakaalu suurendamine kõikjal linnapiirkondades nõuab selget poliitilist pühendumist Euroopa tasandil, et seada ühistransport prioriteetseks.

- Linnaruum on piiratud ressurss ning ühistransport on sageli kõige efektiivsemalt ruumi kasutatav transpordiliik. Vajalik on selge poliitiline pühendumus sellele, et hinnata ja prioriseerida transpordiliike nende ruumi- ja energiakasutuse põhjal (k.a. heitmete tase).
- Mainides linnalist elektritransporti, peaks rõhk langema jagatud liikuvusteenustele. Individuaalne elektritransport ei peaks avaldama negatiivset mõju ühistranspordile ega liiklusummikuid soodustama.

Ühistranspordi operaatorid võitlevad jätkuvalt finantsebakindlusega. Tulud on riikliku rahastuse surve ning eraautode kasutamisest tingitud jätkuva konkurentsi tõttu kahanemas. Lisaks sellele võivad suurenevad ummikud aeglustada maapealset ühistransporti, muutes ta vähem usaldatavaks. See võib suurendada kütusetarbimist ning hoolduskulusid ning põhjustada kasutajatele pikemaid teekondi ja ooteaegu. Ühistranspordi populaarsus kui alternatiiv eraautole saab kannatada, mis võib viia edasise teenuse ja tööhõive languseni.

Suurem finantsstabiilsus peaks tagama eesmärgi lihtsustada ligipääsu ühistranspordile kui kõikide elanike üldhuvi teenusele, parandama ligipääsu olulistele teenustele ning muutma ühistranspordi ja eraautode vahelist konkurentsialast tasakaalu. Vaja on enam loomingulist ja keerukamat lähenemist fondide jagamisele ja finantseerimisele, k.a. selliste finantsinstrumentide kasutamist, mis jäävad kategooriatesse „saastaja maksab“, „kasusaaja maksab“ ja „avalikkus maksab“. Need instrumendid esindavad ka heidutusvõimalust eratranspordi vastu, et saada enam ruumi ühistranspordi jaoks, arvestades sisse ka välised kulud.

UITP ja ETF pöörduvad liikmesriikide poole, et nad töötaks välja pikaajalise ühistranspordi finantseerimise strateegia, k.a. investeringud, kasutades nii riigi, regionaalsel kui kohalikul tasandil kõiki võimalikke finantseerimise vorme ja allikaid.

## **TÖÖHÕIVE, KVALITEETNE ÜHISTRANSPOORT, TÖÖKESKKOND JA SOTSIAALDIALOG**

UITP ja ETF rõhutavad linna ühistranspordi sektori kõrget potentsiaali linnapiirkondades kvaliteetsete töökohtade loomisel. Paljudes linnades ja linnastutes annab sektor väärtusliku panuse, kaasamaks ebasoodsas olukorras olevaid rühmi töötuturule ning sotsiaalpartnerid arendavad välja ja rakendavad ettevõtete tasandil mitmekesisuspoliitika. Veelgi enam, linnapiirkondades on ühistranspordi ettevõtete oluline roll kutsekvalifikatsiooni andmisel ning praktika sooritamisel, eriti noorte jaoks.

Lisaks rõhutavad UITP ja ETF ühistransporditeenuste kvaliteedi ülimalt tähtsust kasutajate arvu suurendamisel ja nende hoidmisel. Seejuures on just töötajad ühistranspordi edu pandiks. Kogu protsessi keskmes on klientide kõrgekvaliteediline teenindamine ning selle tagamise olulised tegurid on nii hea töökeskkond kui ka motiveeritud, hea väljaõppega ja korralikult tasustatud töötajad. Sektori ees seisab praegu terve rida väljakutseid:

- Ühelt poolt on sisse toodud mitmeid tehnoloogilisi uuendusi, et paremini katta klientide vajadusi (nutlinna algatused), mis on kiired ja raskelt prognoositavad. Paljudel sellistel linna ühistranspordi uuendustel on otsene mõju tööhõivele (näiteks e-piletid) ja töötingimustele (näiteks IT-lahendused linna ühistranspordis, jälgimisseadmed ohutuse ja turvalisuse jaoks, IT-vahendid juhtide jaoks). Nad mõjutavad kogu transpordiahelat – juhte, remonti, hooldust, teenuseid, haldust, IT-spetsialiste ning vajavad sujuva ülemineku tagamiseks tugevat sotsiaaldialogi.
- Teiselt poolt on ühistransport tööjõumahukas sektor ja Euroopas toimuvad demograafilised muutused tekitavad paljudes liikmesriikides sektori jaoks väljakutseid. Sellega tuleb ka linna ühistranspordis tegeleda ning see võib viia vajaduseni võtta tööle ning koolitada suuremat arvu töötajaid kui varasematel aastatel. Vaja on analüüsida sektori kui tööandja mainet ning tingimusi, millega tööjõudu kvaliteetset teenust pakkuvale tööle meelitatakse. Vaja on pöörata tähelepanu ka ettevõtete töötajate kasvavale vanusele. Tööga kindlustatus on oluline element ühistranspordi töötajate värbamisel ja nende töölejäamisel.

- Töö intensiivistumine, liiklusummikud (tervis), ohutus (õnnetused) ja turvalisus (agressiivsed reisijad) on töökeskkonda, seega ka sektori populaarsust ohustavad tegurid, seejuures noorte töötajate ja naiste hulgas.
- Probleemid, mis on seotud ebaturvalisusega, asotsiaalse käitumisega, rünnakutega ning vägivallega mõjutavad nii ühistranspordi eesliinil töötajaid kui reisijaid ning nõuavad otsustavat tegutsemist mitte ainult sotsiaalpartnerite poolt, vaid ka tihedat koostööd omavalitsustega. Tuleb tunnistada, et turvalisuse tunnet ühistranspordis aitab suurendada inimeste kohalolek.

Selles kontekstis on äärmiselt oluline rõhutada kõikide valitsustasandite vastutust, sealjuures Euroopa tasandi vastutust, tagamaks ühistranspordi kvaliteeti ja seega ka töötingimuste kvaliteeti, asjakohase finantseerimise tähtsust ning tihedat koostööd tööandjate, töötajate ja ametiühingute vahel ühiste eesmärkide nimel.

Seetõttu rõhutavad UITP ja ETF kõikidel tasanditel, sealjuures Euroopa tasandil toimiva sotsiaaldialogi tähtsust ja soovivad meelde tuletada nende ühiskirja, mis kannab 9. veebruari 2015. a. kuupäeva. Lisaks kutsuvad linna ühistranspordi Euroopa sotsiaalpartnerid Euroopa Komisjoni üles informeerima, õigeaegselt konsulteerima ja kuulama ära sotsiaalpartnereid kõikide linna ühistranspordi sektorit puudutavate oluliste algatuste puhul, millel on otsene või kaudne sotsiaalne mõju. UITP ja ETF kinnitavad oma valmidust arutada Euroopa institutsioonidega ettepanekuid ja lahendusi.

### **Allkirjastatud Brüsselis 14. märtsil 2016**

ETF-i nimel

**Alain Sutour**

ETF Linna ühistranspordi komitee esimees

**Sabine Trier**

Asepeasekretär

UITP nimel

**Nicolas Blain**

UITP EL-i Komitee esimees

**Thomas Avanzata**

UITP Euroopa osakonna direktor

