

Socijalni dijalog u sektoru gradskog javnog prijevoza u određenim zemljama Srednje i Istočne Europe

Izvješće o projektu



Uz finansijsku potporu EU.



Publikacija

Ovaj dokument pripremljen je u okviru projekta „Socijalni dijalog u sektoru gradskog javnog prijevoza u određenim zemljama Srednje i Istočne Europe“. Projekt je dobio finansijsku potporu Europske unije u okviru proračunskog naslova „Podrška socijalnom dijalogu“. Informacije i stavovi izneseni u ovom izješću odražavaju stavove autora. Europska komisija nije odgovorna za bilo kakvu uporabu informacija koje se u njoj nalaze.

Po narudžbi partnera projekta

Međunarodno udruženje za javni prijevoz (UITP)
Rue Sainte-Marie 6
1080 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 673 61 00
info@uitp.org | www.uitp.org

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

Napisano i objavljeno od strane

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

Raspored

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Slike

iStock.com

Popis sadržaja

1	Predgovor socijalnih partnera.....	5
2	Uvod	7
3	Metodologija.....	11
4	Europski socijalni partneri	13
4.1	Međunarodno udruženje za javni prijevoz (UITP)	13
4.2	Europska federacija radnika u prometu (ETF).....	14
5	Europski socijalni dijalog	17
6	Aktivnosti Europskog socijalnog dijaloga u sektoru javnog gradskog prometa	23
7	Sažetak sastanaka socijalnih partnera u Bugarskoj, Češkoj Republici i Poljskoj	25
7.1	Sastanak socijalnih partnera u Sofiji, Bugarska.....	26
7.2	Sastanak socijalnih partnera u Pragu, Češka Republika	32
7.3	Sastanak socijalnih partnera u Varšavi, Poljska	35
8	Sažetak tri radionice projekta	41
8.1	Radionica 1: Bugarska, Hrvatska, Slovenija, Srbija.....	42
8.2	Radionica 2: Češka Republika, Mađarska, Rumunjska, Slovačka	45
8.3	Radionica 3: Poljska, Estonija, Latvija, Litva	48
9	Izvješća tvrtki i sindikata u sektoru gradskog javnog prijevoza u zemljama Srednje i Istočne Europe.....	53
9.1	Prijevozno poduzeće grada Košice, a.s., Slovačka Republika	53
9.2	Riga Internationalni Terminal JSC, Riga, Latvija; djelokrug aktivnosti – rad autobusnog terminala (međunarodna infrastruktura);	56
9.3	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA)	57
9.4	Estonski sindikat prometnih djelatnika (ETTA), Tallinn, Estonija, sindikat	58
9.5	SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Sindikat prometa i komunikacija Nomago d.o.o.).....	59
9.6	Nacionalna federacija Sindikata prometa (KSZOSZ), Mađarska.....	59
9.7	Naziv tvrtke: UAB "Vilniaus viešasis transportas", Vilnius, Litva.	61
9.8	Latvijski Sindikat javnih službi i radnika u prijevozu LAKRS. Riga, Latvia.....	63
9.9	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Kraków; Poland	65
9.10	Slobodni sindikat u podzemnom prijevozu, Bucharest, Romania	66
9.11	Samostalni sindikat radnika u cestovnom i gradskom prometu Srbije	68
10	Aneksi.....	71
10.1	Zajedničke preporuke	71
10.2	Zajedničke izjave	76



Predgovor socijalnih partnera

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

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

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

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

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



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Uvod

Socijalni dijalog na Europskoj razini igra ključnu ulogu u europskom socijalnom modelu, pružajući prednost poduzećima, radnicima i gospodarstvu i društvu u cjelini. Europski socijalni partneri za javni gradski prijevoz, UITP (European Internationale Transports Publics) i Europska federacija radnika u prometu (ETF) nastoje promicati europski socijalni dijalog i raspravljati o funkcioniranju i rezultatima sa socijalnim partnerima u zemljama Srednje i Istočne Europe (CEE). Istodobno europski socijalni partneri žele proširiti svoje znanje o funkcioniranju i aktivnostima socijalnog dijaloga u pojedinim zemljama.

Posebnost socijalnog dijaloga u gradskom javnom prijevozu u mnogim zemljama Srednje i Istočne Europe je visoka razina decentralizacije s nedostatkom sektorskih ili nacionalnih organizacija ili zastupanja. Socijalni dijalog u zemljama Srednje i Istočne Europe organiziran je uglavnom u tripartitnom tijelu nacionalnih socijalno-gospodarskih vijeća. Ona donose odluke o različitim temama na razini države, podružnice ili tvrtke. Bipartitni socijalni dijalog između radnika i predstavnika poslodavaca nije vrlo čest na regionalnoj ili nacionalnoj razini. On se često odvija na razini tvrtke. Usprkos tome rezultati socijalnog dijaloga u zemljama često su ograničeni i ne uzimaju se dovoljno ozbiljno. Politička volja i duh partnerstva među socijalnim strankama i intenzivnija priprema za profesionalno pregovaranje i sudjelovanje u odgovornom dijalu još se moraju razviti.

Europski socijalni partneri, Predsjedništvo vijeća i Komisija „potvrđuju zajedničko opredjeljenje za poboljšanje okvirnih uvjeta, učinkovitosti i kvalitete socijalnog dijaloga na svim razinama“ kako bi se postiglo „pošteno i istinski paneuropsko tržište rada“¹. Cilj ovog projekta bio je ojačati utjecaj i vidljivost rezultata europskog socijalnog dijaloga u sektoru gradskog javnog prijevoza. Projekt je nastojao unaprijediti znanje na razini europskih socijalnih partnera o nacionalnim problemima i zahtjevima ovih zemalja. Ove mjere pomažu jačanju kapaciteta socijalnih partnera za razvoj nacionalnog socijalnog dijaloga i sudjelovanje u europskom socijalnom dijalu. Zajedničke aktivnosti će dovesti do boljeg razumijevanja različitih sustava industrijskih odnosa i socijalnih partnera u ciljanim zemljama. Konačno, socijalni partneri trebaju biti motivirani da aktivno sudjeluju u europskom socijalnom dijalu.

¹ Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i Socijalnom odboru i Odboru regija (2017.): Uspostava Europskog stupa socijalnih prava str. 9 i 2.

Europske institucije naglašavaju da je funkcioniranje socijalnog dijaloga važno za rast i zapošljavanje u ovim zemljama. "Iza svih tih raznovrsnosti nacionalnih industrijskih odnosa sustava, socijalni dijalog je ključna komponenta europskog socijalnog modela i njegova ključna uloga je priznata u Europskim ugovorima, uključujući Povelju o temeljnim pravima."² U priopćenju Europske komisije čak se navodi da je „snažan socijalni dijalog zajednička značajka u zemljama u kojima su se tržišta rada pokazala otpornijima na krizu.”³ U tom kontekstu, europski socijalni partneri UITP i ETF namjeravaju razmjeniti iskustva i podržati socijalni dijalog u zemljama Srednje i Istočne Europe.

Jedan temeljni preduvjet je međusobno razumijevanje i povjerenje socijalnih partnera u tom procesu. Ta se klima može postići samo zajedničkim sastancima i razmjenom informacija. Stoga je ovaj projekt organizao zajedničke seminare s iskustvom i razmjenom informacija između socijalnih partnera u zemljama Srednje i Istočne Europe i stručnjaka iz država članica i europskih institucija.

Zemlje uključene u ovaj projekt bile su Litva, Latvija, Estonija, Poljska, Češka Republika, Slovačka, Mađarska, Rumunjska, Bugarska, Hrvatska, Slovenija i Srbija. Glavne mjere ovog projekta formirale su tri posjete zemljama sa sastankom socijalnih partnera i tri radionice o iskustvu i razmjeni informacija o nacionalnom i europskom socijalnom dijalogu u sektoru gradskog javnog prijevoza.

² Industrijski odnosi u Europi 2012. Radni dokument osoblja Komisije. Europska komisija, Glavna uprava za zapošljavanje, Socijalna pitanja i Uključivanje. Prosinac 2012. str.8

³ Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru regija (2012.): U susret Europskoj komisiji za oporavak radnih mjesta. str. 12.

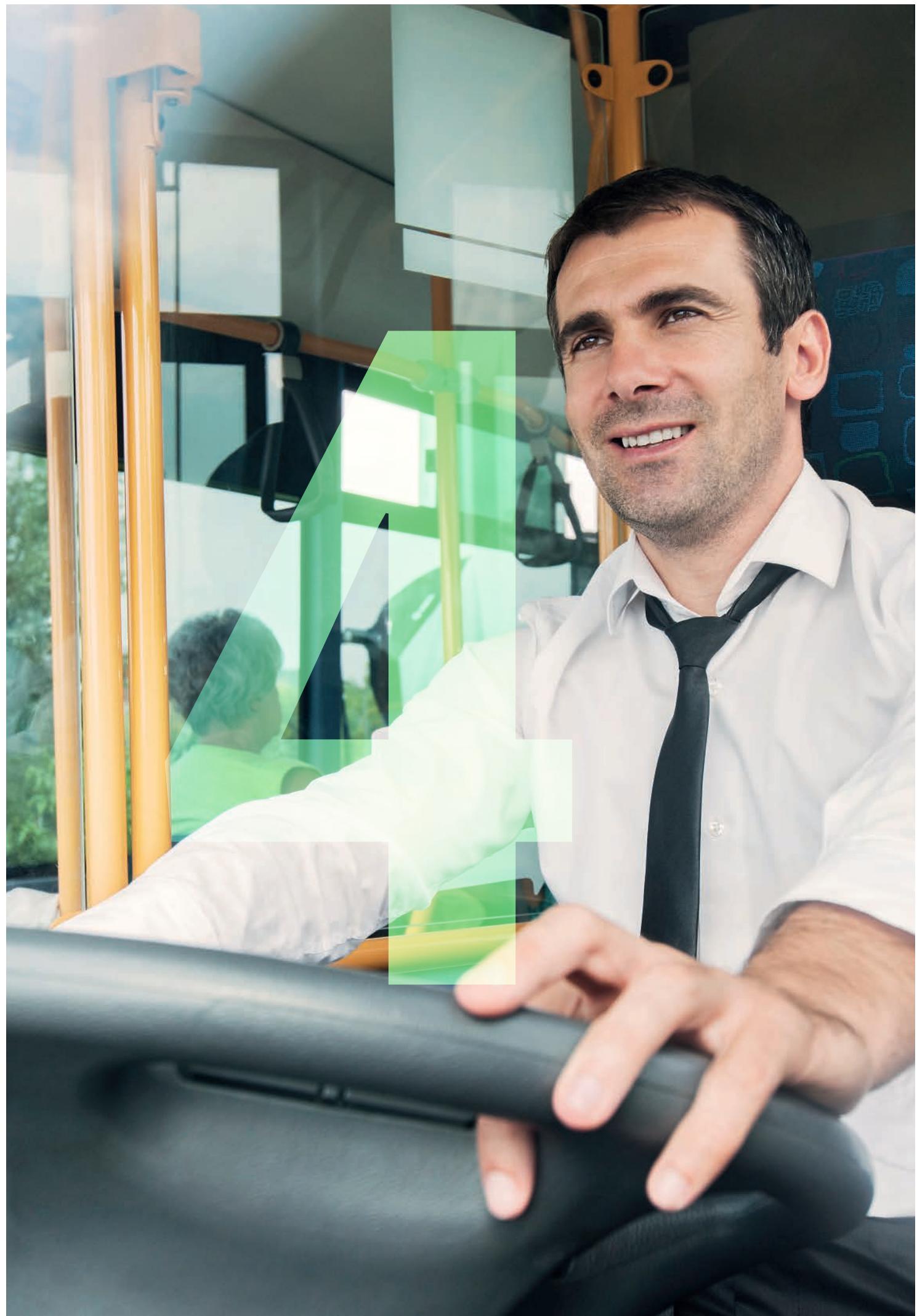


Metodologija

Ovaj projekt je trajao od 1. siječnja 2018. do 30. lipnja 2019. godine. Metodološki pristup projekta imao je za cilj dobiti sliku situacije u ovim zemljama i pripremiti radionice sa sastancima socijalnih partnera.

Europski socijalni partneri pozvali su socijalne partnere iz Litve, Latvije, Estonije, Poljske, Češke Republike, Slovačke, Mađarske, Rumunjske, Bugarske, Hrvatske, Slovenije i Srbije na sudjelovanje na sastancima i razmjeni informacija. Prvi koraci bili su tri posjete zemljama sa sastankom socijalnih partnera. Posjećene zemlje bile su Bugarska, Češka Republika i Poljska. Na temelju toga razvijena je razmjena informacija i iskustava u radionicama. Tri radionice o iskustvu i prijenosu informacija o nacionalnom i europskom

socijalnom dijalogu u sektoru gradskog javnog prijevoza formirale su glavne mjere ovog projekta. Ovi europski socijalni partneri predstavili su svoje ciljeve i aktivnosti na Europskoj razini. Kratak opis možete pronaći u nastavku. Dodatno istraživanje informacija o pojedinim zemljama prikupljeno je od predstavnika nacionalnih socijalnih partnera za ovo izvješće „Socijalni dijalog u sektoru gradskog javnog prijevoza u zemljama Srednje i Istočne Europe“.



Europski socijalni partneri

4.1 Međunarodno udruženje za javni prijevoz (UITP)

Kao strastveni šampion održive urbane mobilnosti, UITP je međunarodno priznat za svoj rad u promicanju razvoja ovog kritičnog političkog programa. UITP ima dugu povijest iz svog imena i jedina je svjetska mreža koja okuplja sve interesne grupe javnog prijevoza i sve održive modele transporta.

UITP se angažira s donositeljima odluka, međunarodnim organizacijama i drugim ključnim interesnim grupama u promicanju regularnog javnog prijevoza i uvođenju rješenja održive mobilnosti. UITP nadahnjuje izvrsnost i inovativnost generiranjem i razmjenom posljednjih saznanja i stručnosti. UITP okuplja ljude kako bi razmijenili ideje, pronašli rješenja i uspostavili međusobno korisna poslovna partnerstva.

UITP okuplja 1.500 tvrtki članica iz 96 zemalja. Članovi su operatori javnog prijevoza i vlasti, donositelji odluka o direktivama, istraživački instituti i industrija prijevoza javnih nabavki i usluga. Njegovo tajništvo, koje se nalazi u Bruxellesu, okuplja oko osamdeset suradnika raspoređenih u različitim odjelima. Odjel za europske poslove zastupa interese operatora javnog prijevoza u EU i nadležnih tijela, članova UITP-a,

prema reprezentativnim institucijama i tijelima Europske unije i svih drugih povezanih organizacija. On pažljivo prati, savjetuje i sudjeluje u razradi europskih direktiva i inicijativa koje utječu na gradski, prigradski i regionalni javni prijevoz putnika. Na socijalnoj razini, UITP je priznat kao europska organizacija socijalnih partnera savjetovana prema Čl. 154 TFEU i koja u Europskom socijalnom dijalogu surađuje s Europskom federacijom radnika u prometu (ETF).

UITP aktivnosti pokrivaju širok opseg tema:

- Portfolio programa obuke koji pokrivaju i šira pitanja mobilnosti i tehničke / operativne teme
- Projekti istraživanja i inovacija
- Širok spektar publikacija koje pokrivaju cijeli niz pitanja vezanih uz mobilnost
- MYLIBRARY – UITP online biblioteka
- MYNETWORK – jedinstvena mogućnost mrežnog povezivanja za konekciju i interakciju s gotovo 16.000 kontakata
- Događaji – cijeli niz mogućnosti za povezivanje s pravim ljudima, razmjenu ideja i pronalaženje rješenja, npr. "UITP Globalni javni samit o transportu"

UITP je formirao stručne radne skupine kako bi sastavio i razvio vrhunsko znanje za sve članove:

Regionalna podjela i uredi	Podjele u okviru sektora i odbori	Modalne podjele i odbori	Tematska povjerenstva	Ostale stručne skupine
Afrika	Djelatnost: Vozila i oprema / Informacijska tehnologija i uslužna djelatnost	Autobus	Poslovanje i upravljanje ljudskim potencijalima	Akademска mreža
Azija - Pacifik		Trolejbus	Informacijska tehnologija i inovacije	Komisija za izložbe
Australija i Novi Zeland		Laka gradska željeznica	Marketing i razvoj proizvoda	Platforma dizajna i kulture
Euroazija		Metro	Sigurnost	Taksi platforma
Europa: Evropska unija i zemlje Srednje i Istočne Europe	Organizirajuća tijela	Regionalna i prigradska željeznica	Održivi razvoj	Platforma plovнog prometa
Indija			Ekonomija prometa	
Iran			Transport i gradski život	
Latinska Amerika			Kombinirana mobilnost	
Srednji Istok i Sjeverna Afrika				
Sjeverna Amerika				
Turska				

4.2 Evropska federacija radnika u prometu (ETF)

Evropska federacija radnika u prometu (ETF) je paneuropska sindikalna organizacija koja obuhvaća prometne sindikate iz Evropske unije, Evropskog gospodarskog prostora i zemalja Srednje i Istočne Europe. Evropska federacija radnika u prometu formirana je na osnivačkom kongresu u Brusselu 14. i 15. lipnja 1999. ETF ima pridružene sindikate koji organiziraju radnike u željeznicama, cestovnom prometu i logistici, pomorskom prometu, lukama i pristaništima, unutarnjim plovnim putovima, civilnom zrakoplovstvu, ribarstvu i turističkim uslugama.

ETF zastupa više od 5 milijuna prijevozničkih radnika iz 230 prometnih sindikata i 41 europsku zemlju, u sljedećim sektorima: željeznicama, cestovni promet i logistika, pomorski promet, unutarnji plovni putovi, civilno zrakoplovstvo, luke i pristaništa i ribarstvo. Sektor javnog gradskog prijevoza predstavlja odbor cestovne i željezničke sekcije. Ženski odbor i odbor za

mlade angažirani su na promicanju radnih uvjeta za ove specifične fokusne grupe.

ETF je zastupnica interesa kojeg priznaju europske institucije. 10% *acquis communautairea* je zakonodavstvo o prometu. Ona je priznati socijalni partner u 7 institucionaliziranih odbora za socijalni dijalog i zastupa interes radnika u prijevozu diljem Europe u odnosu na Europsku komisiju i Vijeće ministara. ETF želi nastaviti dobre veze načinjene između sindikata i Evropskog parlamenta, Ekonomskog i socijalnog odbora i Odbora regija.

Radeći unutar općeg okvira globalne solidarnosti, ETF djeluje i kao europska regija ITF-a i kao federacija Evropske konfederacije sindikata (ETUC). Njezina glavna djelatnost je zastupanje i obrana interesa transportnih radnika diljem Europe. Ona formulira i koordinira sindikalni transport i socijalne direktive,



organizira usklađene industrijske aktivnosti i kampanje, bavi se obrazovanjem i obukom te provodi inovativna istraživanja o različitim temama od zdravlja i sigurnosti radnika do studija utjecaja na zapošljavanje i angažirana je u socijalnom dijalogu.

Upravljačka tijela ETF-a su:

- A) Kongres (organiziran svake 4 godine)
- B) Kongres (organiziran svake 4 godine)
- C) Upravni odbor (najmanje 2 puta godišnje)



Europski socijalni dijalog

Socijalni dijalog postoji na različitim razinama unutar pojedinih zemalja, ali i na razini Europske unije. Zajedno s europskim socijalnim zakonodavstvom, europski socijalni dijalog je glavni instrument za poboljšanje radnih standarda u Europskoj uniji i za doprinos modernizaciji tržišta rada.

SEuropski socijalni dijalog ima različite zadatke i ima uzima različite oblike od onih na nacionalnoj razini. Na Europskoj razini europske organizacije koje predstavljaju poslodavce i radnike na nacionalnoj razini vode diskusije i pregovore kako bi postigle zajedničke sporazume ili preporuke te utjecale na donošenje EU direktiva. Ovo je sadržano u Ugovoru o funkciranju Europske unije (Članci 151 – 155).

S Ugovorom iz Maastrichta (1992.) socijalnim partnerima na Europskoj razini data je jača uloga u oblikovanju i primjeni socijalne politike Zajednice i veći legitimitet kroz njihovo novo pravo da budu konzultirani o predloženom djelovanju Zajednice. Međusektorski dijalog vodili su ili socijalni partneri, sljedeći vlastiti autonomni dnevni red, ili putem konzultacija na temelju zakonodavnog programa Komisije. Autonomni dijalog rezultirao je zajedničkim mišljenjima i deklaracijama o aspektima direktiva zapošljavanja i gospodarstva. Konzultacije su dovele do okvirnih

sporazuma, o roditeljskom dopustu (1995.), radu s nepunim radnim vremenom (1997.) i radu s fiksним radnim vremenom (1999.), što je rezultiralo obvezujućim direktivama u državama članicama.

Članci 138. i 139. Ugovora iz Amsterdama (1997.) institucionalizirali su europski socijalni dijalog kao sredstvo konzaltinga socijalnih partnera o socijalnim inicijativama i zakonodavstvu na Europskoj razini i kao instrument s kojim se pregovora o sporazumima.

Novi tipovi tekstova u autonomnom dijalogu između međusektorskih socijalnih partnera doveli su do okvirnih sporazuma, npr. o stresu povezanom s radom (2004.), ravnopravnosti spolova (2005.), uznemiravanju i nasilju na poslu (2007.) i inkluzivnim tržištima rada (2010.).

Lisabonski ugovor (2009.) mijenja dva temeljna ugovora EU-a, Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o

osnivanju Europske zajednice. Potonji je preimenovan u Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU). Namjera je bila pružiti Uniji pravni okvir i alate potrebne za rješavanje budućih izazova i odgovoriti na zahtjeve građana. Odredbe o socijalnom dijalogu, socijalnim konzultacijama i pregovorima socijalnih partnera (ranije Članci 138. i 139. Ugovora iz Amsterdama) praktički su zadržani nepromijenjeni u TFEU (Članci 154. i 155.).⁴

Článok 154 SFEU

1. Komisija bi trebala imati zadaću promicati savjetovanje menadžmenta i rada na razini Unije i trebala bi poduzeti sve relevantne mјere kako bi olakšala njihov dijalog osiguravajući uravnoteženu potporu ovim strankama.
2. U tu svrhu, prije podnošenja prijedloga u području socijalne politike, Komisija će se savjetovati s menadžmentom i radnicima o mogućem smjeru djelovanja Unije.
3. Ako nakon takvih konzultacija Komisija akciju Unije smatra preporučljivom, menadžment i radnike treba konzultirati o sadržaju predviđenog prijedloga. Uprava i radnici trebaju dostaviti Komisiji izvjesno mišljenje ili, ako je potrebno, preporuku.
4. Prilikom konzultacija iz stavaka 2. i 3., uprava i radnici mogu obavijestiti Komisiju o svojoj želji da pokrenu postupak predviđen u Članku 155. Trajanje ovog postupka ne smije biti dulje od devet mjeseci, osim ako nadležna uprava i radnici i Komisija zajednički ne odluče proširiti je".

Článok 155 SFEU

1. Ako menadžment I radnici to žele, dijalog između njih na razini Unije može dovesti do ugovornih odnosa, uključujući sporazume.
2. Sporazumi zaključeni na razini Unije provodit će se ili u skladu s postupcima i praksom specifičnim za upravu i radnike i države članice ili, u pitanjima pokrivenim Člankom 153, na zajednički zahtjev potpisnika, s odlukom Vijeća o prijedlogu od Komisije. Europski parlament treba biti informiran.

Vijeće treba djelovati jednoglasno, tamo gdje predmetni sporazum sadrži jednu ili više odredbi koje se odnose na jedno od područja za koje se na temelju članka 153. stavak (2) zahtjeva jednoglasnost.

Článok 152 TFEU

Glavna promjena je da TFEU sadrži jedan novi Članak 152:

"Unija prepoznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na svojoj razini, uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih sustava. Ona treba omogućiti dijalog između socijalnih partnera, poštujući njihovu autonomiju. Tripartitni socijalni samit za rast i zapošljavanje pridonijet će socijalnom dijalogu."⁵

⁴ Za više informacija pogledajte: Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje: Vodič za socijalnu Europu. Svezak 2: Socijalni dijalog. Siječanj 2012.

⁵ Ugovor o Europskoj uniji (TEU) i Ugovor o funkcioniranju Europske unije (TFEU) izmijenjen Ugovorom iz Lisabona (2007.). 2008. Članak 152.

EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG – OBLICI I PROCESI

Socijalni dijalog na razini EU, kako na međusektorskoj tako i na sektorskoj razini, ima dva glavna oblika. Jedan je akcija kao odgovor na konzultacije Europske komisije, a drugi je samostalan rad na pitanjima koja su utvrdili sami socijalni partneri. Ovi procesi mogu biti formalni ili neformalni i mogu biti ograničeni na radničke i poslodavčeve organizacije, a mogu uključivati i vladu i druge javne ustanove.

Dijalog ima dva osnovna oblika i odvija se na dvije glavne razine. Njegov oblik može biti ili:

- **bipartitni**, uključujući samo socijalne partnere (organizacije koje predstavljaju poslodavce i radnike) ili
- **tripartitna**, uključujući socijalne partnere i institucije EU-a (uglavnom na međusektorskoj razini)

Glavne razine dijaloga su:

- **međuindustrijski**, što znači dijalog čiji opseg obuhvaća cijelokupno gospodarstvo EU i tržiste rada i sve sektore;
- **sektorski**, pokrivajući jednu određenu industriju diljem EU; i
- **tvrtka**, gdje su glavni forumi Europska radnička vijeća,

ovisno o razini na kojoj različite organizacije sudjeluju u dijalu. Na međuindustrijskoj razini sindikate zastupa Europska konfederacija sindikata (ETUC) a poslodavce BusinessEurope (poslodavci iz širokog privatnog sektora), Europski centar poslodavaca i poduzeća koji pruža javne usluge (CEEP) i Europsko udruženje zanatlija, malih i srednjih poduzeća (UEAPME). Na sektorskoj razini socijalni partneri su udruženja koja okupljaju nacionalne sindikate i udruge poslodavaca koji djeluju u određenoj industriji diljem Europe.

43 sektora industrije, usluga i trgovine uspostavili su odbore za socijalni dijalog; jedan od njih je cestovni sektor. Rad povjerenstava podupire Europska komisija. U tim odborima socijalni partneri mogu, na vlastitu inicijativu, raspravljati o pitanjima od zajedničkog interesa, provoditi zajednički rad i pregovarati o sporazumima i drugim zajedničkim tekstovima.

Komisija se savjetuje s različitim industrijskim i sektorskim socijalnim partnerima o različitim pitanjima, a partneri mogu razviti zajedničke odgovore putem odbora za socijalni dijalog. U procesima europskog zakonodavstva koji se odnose na zapošljavanje i socijalnu politiku Komisija se mora savjetovati sa socijalnim partnerima. Oni mogu pregovarati o sporazumima koji mogu imati pravnu snagu putem direktive EU. U sektoru prometa brojne zakonodavne mjere imaju izravan socijalni učinak, što znači da bi ih socijalni partneri trebali smatrati socijalnim zakonodavstvom.

ISHODI SOCIJALNOG DIJALOGA

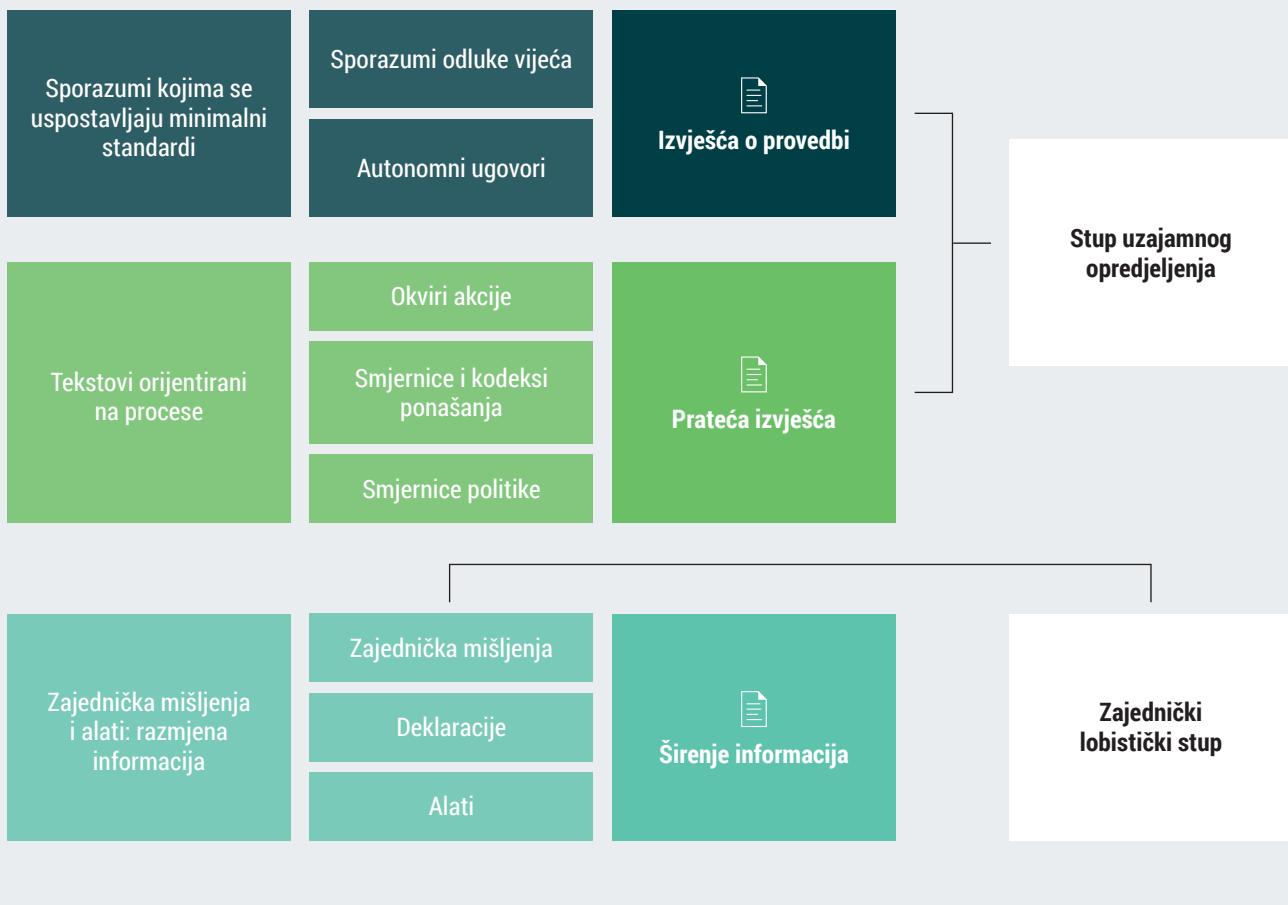
Različiti tipovi tekstova mogu biti rezultat procesa socijalnog dijaloga: zajednička mišljenja, sporazumi i preporuke i autonomni sporazumi. U autonomnim sporazumima socijalni partneri uspostavljaju opći okvir na razini EU koji obvezuje njihove povezane nacionalne organizacije na provedbu sporazuma u skladu s nacionalnim postupcima i praksama specifičnim za upravu, radnike i države članice.

ODBORI ZA SEKTORSKI DIJALOG

Odbori za sektorski dijalog su glavna tijela za razvoj zajedničkih aktivnosti kod socijalnih partnera na Europskoj razini. Socijalni dijalog gradskog javnog prijevoza je radna skupina Odbora za socijalni dijalog cestovnog prometa. On teži vlastitom socijalnom dijalu sa svim njegovim pravima.

Socijalni partneri su autonomni u svom radu. Odlučuju o programu rada, broju i datumima sastanaka i planiranom ishodu. Europska komisija financijski i organizacijski podupire rad.

Sastanci su podijeljeni na plenarne sastanke, sastanke radnih skupina i sastanke upravljačke skupine. Na plenarnim sjednicama Europska komisija može nadoknaditi troškove 28 predstavnika poslodavaca i radnika. Naknada troškova ograničena je na predstavnike država članica EU. Ova inicijativa predviđa prevođenje na 6 jezika.



OBNOVA SOCIJALNOG DIJALOGA

U 2015. Jean-Claude Juncker je proglašio „novi početak za socijalni dijalog“. Ciljevi ponovnog pokretanja su bolje uključivanje socijalnih partnera u donošenje direktiva i zakona na razini EU-a i u Europskom semestru. Sposobnost socijalnih partnera da postignu sporazume i bolje propise treba biti poboljšana.

Osim toga, Europski stup socijalnih prava – proglašen 2017. – predviđa 20 načela i prava. Osim „Jednakih mogućnosti i pristupa tržištu rada“ i „Adekvatne i održive socijalna zaštite“ postoji i stup „Pošteni uvjeti rada“ s načelima i pravima:

- Plaće
- Informacije o uvjetima zapošljavanja i zaštiti u slučaju otkaza
- Ravnoteža između poslovnog i privatnog života
- Zdravo, sigurno i dobro prilagođeno radno okruženje

Socijalni dijalog i uključenost radnika spominju se kao jedan od 20 načela. Predviđeno je da se socijalni partneri konzultiraju o oblikovanju i provedbi ekonomskih direktiva, direktiva zapošljavanja i socijalne politike u skladu s nacionalnim praksama. Poticat će se pregovori o kolektivnim ugovorima. Ako je moguće, sporazumi sklopljeni između socijalnih partnera provode se na razini Unije i njezinih Država Članica. Pravo radnika ili njihovih predstavnika da budu pravovremeno obaviješteni i konzultirani o pitanjima koja su za njih relevantna, treba uzeti u obzir ozbiljno, posebno o prijenosu, restrukturiranju i spajanju poduzetnika i kolektivnom otpuštanju.





Aktivnosti Europskog socijalnog dijaloga u sektoru javnog gradskog prometa

Ovaj sektorski socijalni dijalog uspostavljen je 2001. godine. Formalno je to radna skupina Odbora za cestovni sektorski socijalni dijalog. Socijalni partneri su na strani radnika ETF-a a za poslodavce UITP. Pridruženi partneri su IRU, CEEP i CER. Održavaju se dva sastanka godišnje. Aktivnim dijalogom UITP i ETF namjeravaju promicati zapošljavanje u gradskom javnom prijevozu i dalje razvijati svoje obveze jačanja kvalitete radnih uvjeta kao jednog od uvjeta za dobru kvalitetu usluga. Zajedničke preporuke i zajedničke izjave nalaze se u Prilogu ove brošure.

ISHODI SOCIJALNOG DIJALOGA

Ishodi socijalnog dijaloga su zajedničke preporuke, zajedničke političke izjave, zajedničke studije, projekti i zajedničke konferencije.

Zajedničke preporuke:

- Nesigurnost i osjećaj nesigurnosti u lokalnom javnom prijevozu (2003)
- Jačanje zaposlenosti žena u gradskom javnom prijevozu (2014)

Zajedničke izjave:

- Implikacija, primjena i daljnji razvoj Direktive 2003/59/EC o inicijalnoj kvalifikaciji i kontinuiranoj izobrazbi profesionalnih vozača autobusa u gradskom javnom prijevozu (2014)
- Prema održivoj urbanoj mobilnosti (2016)

Zajednički projekti:

- Kvaliteta usluga temeljenih na kompetencijama u gradskom prometu, organizacijski razvoj i novi putovi za karijeru vozača (2007–2008)
- WISE – Zapošljavanje žena u gradskom javnom prijevozu (2013–2014)
- WISE II –Zapošljavanje žena i direktiva ravnopravnosti spolova u društвima gradskog javnog prijevoza u Europi (2016–2017)
- Socijalni uvjeti u gradskim društвima za javni prijevoz (2015–2016)
- Socijalni dijalog u sektoru gradskog javnog prijevoza u zemljama Srednje i Istočne Europe (2018–2019)
- Digitalna transformacija i socijalni dijalog u gradskom javnom prijevozu u Europi (2019–2020)

Aktualni program rada:

- Izrada zajedničkih preporuka „Socijalni uvjeti u gradskom javnom prijevozu“;
- Socijalni dijalog u zemljama Srednje i Istočne Europe;
- Izrada zajedničkih preporuka za „Sigurnost i osjećaj nesigurnosti“ (koje obuhvaćaju i vanjsko i unutarnje nasilje nad osobljem);
- Digitalizacija i uvođenje novih tehnologija



Sažetak sastanaka socijalnih partnera u Bugarskoj, Češkoj Republici i Poljskoj

U sklopu projekta organizirana su tri pripremna sastanka sa socijalnim partnerima iz Bugarske, Češke Republike i Poljske. Sastanci su služili kako bi se upoznali i razmijenili aktualne teme socijalnog partnerstva u ovim zemljama.

Na tim su sastancima europski socijalni partneri objasnili europski socijalni dijalog u gradskom javnom prijevozu i rad njihovih udruga. Nacionalni socijalni partneri pružili su informacije o strukturi i funkcioniranju socijalnog dijaloga u svojim zemljama. Industrijski odnosi i socijalni dijalog imaju slične pristupe u ovim zemljama, ali su oni ipak različiti i različito organizirani. Postalo je jasno da postoje različite odgovornosti u organiziranju javnog gradskog prijevoza u zemljama na različitim razinama.

Na sastancima socijalnih partnera, europski socijalni partneri predstavili su rad UITP-a i ETF-a. Svjetska udruga UITP organizira operatore, organe vlasti, donosioce odluka o direktivama, istraživačke institute i industriju javnog prijevoza i usluga. Glavna misija je promicanje i uvođenje javnog prijevoza i rješenja održive mobilnosti. Aktivnosti UITP-a uključuju portfolio programa obuke koji pokrivaju šira pitanja mobilnosti

i tehničke/operativne teme, projekte istraživanja i inovacija, publikacije, on-line biblioteku, mogućnost online umrežavanja i UITP Globalni samit o javnom prijevozu. Zamjenik glavnog tajnika predstavio je aktivnosti ETF-a. Federacija organizira 230 prometnih sindikata iz 41 europske zemlje. ETF zastupa više od 5 milijuna radnika iz prometa i ribarstva. Ovi zadaci uključuju društveni utjecaj na zakonodavstvo EU-a, organiziranje solidarnosti, služenje članovima i aktivnostima dijaloga. Kao priznati socijalni partner u 7 (8) institucionaliziranih Odbora za sektorski dijalog, ETF je izradio i potpisao šest sporazuma iz Članka 155. koji su provedeni kao direktive Vijeća.

Sektorski socijalni dijalog u gradskom javnom prijevozu organiziran je u radnoj skupini Socijalnog dijaloga o cestovnom sektoru. ETF i UITP su predstavnici zaposlenika i poslodavaca na Europskoj razini. I UITP i ETF namjeravaju promicati zapošljavanje u

gradskom javnom prijevozu i dalje razvijati svoje obveze jačanja kvalitete radnih uvjeta kao jednog od uvjeta za visoku kvalitetu usluge. Najnovije teme bile su ispitivanje socijalnih uvjeta u sektoru, jačanje zaposlenosti žena i djelovanje prema održivoj

urbanoj mobilnosti. Trenutno socijalni partneri rade na modernizaciji zajedničkih preporuka o „sigurnosti i osjećaju nesigurnosti“, socijalnom dijalogu u Srednjoj i Istočnoj Europi te digitalizaciji i uvođenju novih tehnologija.

7.1 Sastanak socijalnih partnera u Sofiji, Bugarska

Dana 27. travnja 2018. predstavnici tvrtki Burgasbus, Sofijski javni autobusni prijevoz, Stolichen Electrotransport, Sofia CUM, Metropolitan i predstavnici sindikata FTTUB i FTW Podkrepia sastali su se s europskim socijalnim partnerima. Sudionici su izrazili svoja očekivanja za sastanak socijalnih partnera. Objasnili su da su ti sastanci vrlo važni za poboljšanje komunikacije i dijaloga između poslodavaca i predstavnika zaposlenika.

Pred publikom se obratio predsjednik FTTUB-a. Ključna poruka bila je da dijalog između socijalnih partnera može imati ogromne mogućnosti. Ako se ozbiljno shvati, dijalog može pridonijeti poboljšanju radnih uvjeta. Obje strane mogu postići više konstruktivnim dijalogom. Pravi dijalog i stvarno partnerstvo mogu nadograditi rješenja za sektor i zaposlenike. Primjerice, partnerstvo s općinom

Sofija postiže dobre rezultate: npr. sporazumi o ženskim pitanjima, sporazumi s gradonačelnikom i sve veći broj žena u električnom prometu. Postoji dobra suradnja sa Sofijskim javnim autobusnim prijevozom. Glavni izvršni direktor podržava izvrsne inicijative i stoga može poboljšati uvjete u sektoru. Povezivanje sa sveučilištima, istraživačkim institutima, europskim projektima i platformom Žene u prometu Europske komisije, podržava razvoj rješenja. "Ljudi koji nas svakodnevno pokreću zasluzuju našu zahvalnost."

INDUSTRIJSKI ODNOŠI I SOCIJALNI DIJALOG U BUGARSKOM GRADSKOM JAVNOM PRIJEVOZU

FTTUB je predstavio strukturu i funkciranje socijalnog dijaloga u Bugarskoj. Informacije su prikupljene u studiji „Socijalni uvjeti u gradskim društвima za javni prijevoz u Europi“⁶ u 2016. The report includes a country report on urban public transport in Bulgaria. Ovo izvješće uključuje i državno izvješće o javnom gradskom prijevozu u Bugarskoj. Analiza predstavlja organizaciju tržista, glavne operatore, institucionalnu organizaciju u gradovima, regulatorni okvir, socijalne partnere i studije slučaja iz Sofije Autotransport EAD, Sofija Elektro-promet EAD, Metropolitan EAD, Centar za urbanu mobilnost u Sofiji i Burgasbus.

Što se tiče socijalnih partnera, istraživanje je otkrilo "da operatori koji su predmet ove studije imaju uspostavljene sindikalne organizacije na razini poduzeća. Članovi su dviju sindikalnih konfederacija na nacionalnoj razini – CITUB i CL Podkrepia kroz svoje članstvo u odgovarajućim sektorskim federacijama. Federacija prometnih sindikata u Bugarskoj / FTTUB / je sektorska federacija koja predstavlja transportne djelatnike CITUB, Konfederacije nezavisnih sindikata u Bugarskoj. FTW Podkrepia je sektorska federacija koja zastupa članove CL Podkrepe, Konfederacije rada Podkrepia.

Sindikat je primijetio da se sindikalna zastupljenost može naći samo među javnim/unutarnjim operatorima i da ne postoji specifična sindikalna zastupljenost poduzeća u sektoru među privatnim operatorima. Stoga je za potrebe ove studije potrebno napomenuti da se okolnosti i uvjeti zapošljavanja razlikuju između internih/javnih operatora i privatnih poduzeća zbog činjenice da interni/javni operatori sklapaju kolektivne ugovore specifične za tvrtku koji povećavaju minimalne zakonodavne standarde i plaće, ali i zaštitu radnika.⁷

6 ETF i UITP (2016): Socijalni uvjeti u društвima za javni gradski prijevoz u Europi; ETF i UITP (2016): Socijalni uvjeti u društвima za javni gradski prijevoz u Europi. Dodaci – Izvješћa zemalja.

7 ETF i UITP (2016, izvješћa zemalja), str. 30.

Zaključci istraživanja su sljedeći: „U većini velikih gradova ugovori o javnom gradskom prijevozu dodjeđuju se izravno internom operatoru. Manje općine ili gradovi (izvan Sofije) imaju tendenciju da ove usluge ustupe lokalnim bugarskim privatnim operaterima. Međunarodni operatori još nisu značajno zastupljeni u bugarskom gradskom prijevozu, ali sve više ulaze na tržište. Unatoč tome, korištenje tenderskih procesa se u nedavnoj prošlosti povećalo, ali nije jasno u kojoj su mjeri oni tipično obilježe bugarskog tržišta gradskog prometa. Trenutno, situacija nije sasvim jasna s obzirom na to kako se usluge dodjeljuju privatnim operaterima. Prema sindikatu, određeni broj općinskih operatera privatiziran je mnogo prije ulaska u Europsku uniju. Stoga se smatralo da pitanje prijenosa osoblja trenutačno nije relevantno. Predstavnici sektora, osim sektorskog sindikata FTTUB-a, činilo se da nisu upoznati s europskim propisima koji se odnose na ovaj sektor. Ako ne postoji jasno navođenje socijalnih uvjeta u izravnoj dodjeli ili tenderskim postupcima, sindikat sektora smatra da je to neuobičajeno zbog činjenice da to do sada nije bila uobičajena praksa.

Važna karakteristika sektora je trenutna potreba za obnovom i modernizacijom infrastrukture i šinskih vozila. Više privatnih tvrtki pokazuje interes za linije podugovaranja. Istraživanje u ovom sektoru je dokazano kao teško. Teško je pristupiti operaterima u ovom sektoru i nedostaju dostupne javne informacije.

Općenito, sektor gradskog javnog prijevoza ne smatra se atraktivnim za radnike zbog "niskih razina plaća i dugog radnog vremena", kako objašnjavaju radnici. Visoka fluktuacija osoblja je česta realnost kada su u pitanju operateri autobusa i trolejbusa. Zaposlenost i socijalni uvjeti poboljšali su se u određenoj mjeri s nešto većom razinom plaća (tijekom cijelog razdoblja od posljednjih 10 godina, uzimajući u obzir povećanje troškova života i povećanje inflacije). U nekim slučajevima radnici dobivaju dodatne bonuse. Kao što je dogovoren u CBA tvrtke daju vaučere za hranu ili gotovinu radnicima, dodatno plaćanje za radno iskustvo, prekovremen rad, noćni rad itd. Nema dodatnih mirovina ili sustava zdravstvene zaštite u mjestu. Politika osposobljavanja gotovo da i ne postoji - obuka se uglavnom promatra kod primanja na posao. Ne postoje direktive za planiranje karijere ili promicanje unutar hijerarhije. Neke tvrtke imaju uspostavljene direktive u pogledu sigurnosti vozača kako bi se

sprječile agresije ili zaštitili vozači od agresije treće strane. To se pitanje je dobito na značaju tijekom bliske prošlosti.

Postoji sporazum na razini sektora, ali on samo postavlja okvir za pregovaranje na razini poduzeća a ne obvezne minimalne uvjete zapošljavanja za cijeli sektor. Među svim javnim operatorima na razini poduzeća postoje kolektivni ugovori, no oni se često vrlo razlikuju među tvrtkama. U privatnim poduzećima, sindikati su prisutni manje ili uopće nisu, a prema sektorskom sindikatu radnici su manje zaštićeni s manje povoljnim standardima zapošljavanja u usporedbi s javnim poduzećima. Kolektivni ugovori tvrtke poboljšavaju standarde zapošljavanja u korist radnika u usporedbi s nacionalnim ili lokalnim zakonodavstvom. Oni su najvažniji alat za poboljšanje socijalnih standarda u sektoru.⁸

FTTUB je dodao da nema informacija o drugim tvrtkama osim o onih 5 koje sudjeluju. Organiziranje u privatnim tvrtkama je vrlo teško za sindikate. Sindikalni aktivisti se često kasnije otpuštaju. Za kolektivno pregovaranje u Bugarskoj najvažnija je razina poduzeća. Problemi se uglavnom rješavaju na razini poduzeća i općina.

BURGASBUS

Burgasbus EOOD je tvrtka u 100 %-tnom vlasništvu Općine Burgas. Tvrtka pokriva autobusni i trolejbuski prijevoz u gradu. Održavanje infrastrukture i vozila osigurava Burgasbus. U cijelom gradu djeluje 47 autobusnih linija i 2 trolejbuske linije. Mreža linija javnog gradskog prijevoza u Burgasu smatra se dobro razvijenom. Općina Burgas je vrlo aktivna i sudjeluje u brojnim EU projektima za subvencije u sektoru. Burgas je prvi grad koji je zamijenio sva stara vozila novim u gradskom javnom prijevozu.

Burgasbus EOOD je u 2014. godini uposlio oko 848 zaposlenika. Za većinu radnika primjenjuje se kolektivni ugovor na razini poduzeća koji određuje specifične uvjete rada tvrtke (oni koji nisu članovi sindikata mogu se pridržavati određenog plaćanja).

8 ETF i UITP (2016, izvješća zemalja), str. 36 i nadalje

Većina radnika su stalno zaposleni sa stalnim ugovorima. No postoje i iznimke, vozači koji rade na specifičnim uslugama koje Burgasbus pruža tvrtkama, angažiraju se samo 4 sata – kada voze a potom bez putnika voze sa svog radnog mjesta. Burgasbus često sudjeluje u tenderskim procesima kako bi poboljšao svoju konkurentnost.⁹

Zamjenik upravitelja Burgasbusa istaknuo je da je Burgasbus kupio 22 nova trolejbusa i vozni park modernih autobusa. Također autobusno stajalište u Burgasu vrlo je moderno i temelj je za inspekcije. Ulažu se napor u pogledu poboljšanja radnih uvjeta. U središtu pozornosti je i poboljšanje za prijevoz osoba s invaliditetom, npr. vozači se mogu zaustaviti u blizini platforme. Ministarstvo rada i socijalnih pitanja u Burgasu dodijelilo je Burgasbusu nagradu "Poslodavac godine" u istočnoj regiji. Zamjenik upravitelja uvjeren je da razvoj tvrtke može napredovati samo ako su uvjeti rada dobri. Financijska sredstva su potrebna za novu infrastrukturu, npr. nove postaje. Burgas je bio pilot grad za istraživanje posljednjeg projekta. U tom kontekstu nužna je dobra veza između općine i poduzeća. Važno je da tvrtka razmjenjuje informacije i bude otvorena za uvođenje inovacija. Financijska izvješća redovito se dostavljaju nadležnim tijelima. Napredak također poboljšava radne i društvene uvjete.

Predstavnik sindikata FTBUS-a odgovorio je kako praksa pokazuje što sporazum znači. Ponovno pokretanje kolektivnog pregovaranja je ključno. Sindikat se nada dobrom udjelu tvrtke u tom procesu. Oni potiču ulaganja u gradski javni prijevoz. Udobnost za putnike ključna je za budućnost gradskog javnog prijevoza.

METROPOLITEN EAD

Općina Sofija u cijelosti posjeduje Metropoliten EAD. Sofija je zapravo jedini grad u Bugarskoj s podzemnom željeznicom. Do sada postoje dvije linije metroa. No, treća linija već je u izgradnji. Broj putnika se drastično povećao tijekom posljednjih 10 godina – s 21 900 000 u 2004. na 83 842 000 u 2014. Trenutno Metropoliten ima udio od 27,07% dužine linija koju pokriva javni gradski prijevoz sa svim vrstama prijevoza.

Metropoliten EAD je u 2018. godini upravljao sa 1.700 zaposlenika. 16 % njih su vozači, 80 % rade kao operativno osoblje, ostali (4%) su administrativno osoblje.

32 % svih zaposlenih su žene. Svi su zaposlenici vezani kolektivnim ugovorom na razini tvrtke.

Međutim, poduzeće za neke odredbe upućuje na sektorski kolektivni ugovor. Sektorski kolektivni ugovor nije obavezan za strane koje potpisuju ugovor. Postoji samo preporuka za njegovo korištenje. Kolektivni ugovor na razini poduzeća predviđa mnoge poboljšane socijalne pogodnosti za radnike, kao što su financijska potpora za vrijeme bolesti, dodaci prehrani za svaki radni dan, dodatna godišnja i roditeljska prava, kao i rekreacija i sportske aktivnosti za radnike.

Radnici u Metropolitenu su zaposleni s punim radnim vremenom za stalno. Obično su novi zaposlenici angažirani na određeno vrijeme na 6 mjeseci, što se smatra probnim razdobljem. Nakon toga zaposlenik potpisuje ugovor na neodređeno vrijeme. Ostale iznimke su radnici u području tehničkih usluga koji su produžili dnevne smjene (ugovori o smjenskom radu). Tvrtka navodi da je posljednjih godina došlo do intenziviranja rada osoblja zbog povećanja broja putnika i novih postaja metroa. Međutim, sindikat je izrazio drugačije mišljenje. Po njihovom mišljenju, intenziviranje rada nije relevantno zbog povećanja broja zaposlenih i strogih dnevnih smjena.¹⁰

Predsjednik Uprave Metropoliten predstavio nove infrastrukturne projekte. Linija 3 metroa u Sofiji gradit će se u 3 faze uzimajući u obzir opseg projekta (16 km duga linija sa 16 postaja metroa), predviđene različite građevinske metode, specifičnosti pojedinih dionica i ograničena financijska sredstva. U provedbi su prve dvije faze.

Ova tvrtka sudjeluje u postupcima nabave i dodjele. Ključno je ispravno trošenje resursa. Novi projekt zahtijeva dodatnih 40 zaposlenika, od kojih je 20 u administraciji. Metropoliten ima 28 postaja, električnu mrežu, ured za sigurnost i zaštitu, sanitarni ugovor i održavanje željezničkog sustava. Metropoliten je potpisao kolektivni ugovor, koji istječe u lipnju 2018. Aktivno pregovaranje je moguće, nema većih sukoba. Izvršni direktor ocjenjuje dijalog i način postizanja sporazuma kao vrlo dobre, nema velikih odstupanja. Sindikati se zalažu za veće plaće. Otpuštanje ljudi je zabranjeno. Trenutno je za liniju 3. potrebno više od 500 ljudi. Tvrtka nastoji zadržati zaposlenike što je duže moguće. Metropoliten je više puta nagrađen za svoj rad.

9 Cp. i više informacija: ETF i UITP (2016, izvješća zemalja), str. 35 i nadalje

10 Cp. i više informacija: ETF i UITP (2016, izvješća zemalja), str. 33 i nadalje.

Predstavnik sindikata FTW Podkrepas objasnio je da Metropoliten u određenoj mjeri ima dobar dogovor. Ovdje su regulirane mnoge klauzule i detalji. No pregovori se moraju nastaviti. Okolnosti se mijenjaju, trend ide ka optimizaciji osoblje. Za budućnost tvrtke najvažnije je dobra kvaliteta, prilagodba proračuna i dobar dijalog.

FTTUB je dodao da socijalni dijalog u Metropolitenu dobro funkcioniira. Tvrta je dobila svjetsku nagradu za pristupačnost kao najbolji europski projekt. Tvrta je dobila strukturne fondove iz EU. Ona ima iznimno upravljanje; entuzijazam CEO-a također motivira mlade ljudi da uđu u tvrtku. Naglasak je stavljen na osposobljavanje osoblja i na visoko kvalificirano osoblje. U budućnosti će automatizirana mobilnost postati glavno pitanje.

CENTAR URBANE MOBILNOSTI (CUM) U SOFIJI

Ova tvrtka je u 100 %-tnom vlasništvu općine Sofija. Postoji sindikalna organizacija na razini tvrtke. Centar za urbanu mobilnost ima sljedeće specifične zadatke: analizu za razvoj ekoloških i operativnih aspekata javnog prijevoza u Sofiji; implementacija i rad inteligentnih transportnih sustava za javni prijevoz; Organizacija, upravljanje, nadzor i financiranje javnog prijevoza u Sofiji kao integrirani proces; Izdavanje prijevoznih isprava i naplate prijevoznih prihoda; Upravljanje informacijsko-upravljačkim sustavom za praćenje i nadzor prometa na temelju GPS-identifikacije; Rad jedinstvenog automatskog sustava prikupljanja naknada (sustav za izdavanje karata); Usluge oglašavanja i informiranja u javnom prijevozu; Financiranje, izgradnja, upravljanje i održavanje parkirnih mjesta, garaža i otvorenih parkirnih mjesta u Sofiji – u vlasništvu Općine Sofija; Posudba parkirnih mjesta.¹¹

Član upravnog odbora CUM-a je istakao da je CUM dobio nagrade za upravljanje parkirališta i dobre javne usluge. Izgrađena su podzemna parkirališta. CUM zapošljava 1.330 zaposlenika. U jesen 2018. godine bit će zaposleno više od 1.400 djelatnika. CUM organizira javne inspekcije i djeluje na području plaćanja i karata. Mnoge žene rade za CUM, npr. u prodaji karata i administraciji. Žene na višim pozicijama i u menadžmentu su česte. Zajednički rad sa sindikatima je osnova za rad, u tvrtki postoje 4 sindikata. Uprava

se osjeća vrlo otvorenom prema sporazumu sklopljenom sa sindikatima. Socijalni dijalog je vrlo važan za dobivanje dobrih rezultata. Formiranje plaća odvija se na temelju kvalitete i količine obavljenog posla. Uskoro će biti uspostavljena nova pravila i propisi. Oni će biti procijenjeni, ali nada je da se neki problemi mogu riješiti.

FTTUB navodi da socijalni dijalog postoji, ali da bi on trebao biti bolji. Sastanci bi se trebali održavati češće. Prijedlozi poslodavca su bili razumni. Bugarska namjerava biti u skladu s europskim standardima. Sindikati nastoje zadovoljiti potrebe zaposlenika. Sve sastanke na kojima se raspravlja o socijalnim pitanjima pokreću sindikati. Poslodavac bi trebao biti aktivniji u razgovoru sa sindikatima. CUM je bio organizator Europskog tjedna mobilnosti 2017. godine, gdje su tvrtke otvorile vrata javnosti. Ovaj događaj je stavio naglasak na ljudski faktor.

Podkrepas ukazuje na strukturne probleme sindikata. I male jedinice su važne. Sindikati zahtijevaju bolje radne uvjete.

¹¹ Cp. i više informacija: ETF i UITP (2016, izvješća zemalja), str. 28.

SOFIA ELECTRICAL TRANSPORT

Sofia Electrical Transport EAD u cijelosti je u vlasništvu općine Sofija. Bavi se tramvajskim i trolejbuskim prijevozom u gradu. Sastoje se od tri tramvajska i dva trolejbusna depoa. Ova tvrtka niti jednu od ovih aktivnosti ne ustupa. Naprotiv, ona samostalno održava i specifičnu infrastrukturu i vozila. Usluge tvrtke ugovaraju se putem izravne dodjele od strane Općine. Posljednji ugovor potpisana je 2013. godine na 10 godina. Podugovarateljima trenutno nisu dodijeljene linije. Tvrtka je nedavno obnovila vozni park i infrastrukturu – u 2014. godini tvrtka je kupila 50 novih trolejbusa i 20 novih tramvaja. Oko 30,82 % dužine linija je udjel Sofijskog električnog prometa među svim ostalim vidovima gradskog javnog prijevoza u Sofiji. To znači oko 95 348 252 putnika godišnje.¹²

Trenutno je u Sofia Electrical Transport EAD zaposleno 1.928 radnika, od čega je više od 25% žena. 1/3 vozača su žene. Svi radnici zaposleni su s punim radnim vremenom s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Samo nekoliko njih koji rade u području tehničkih usluga imaju produžene dnevne smjene. S vremenom na vrijeme događa se da se radnici zapošljavaju samo na kratko vrijeme i samo za određeni projekt. Kolektivni ugovor na razini poduzeća određuje specifične uvjete rada tvrtke koji se primjenjuju na većinu radnika. Kolektivni ugovor je pomoćni instrument kojim se reguliraju socijalni uvjeti u društvu te postavlja cilj smanjenja broja agresivnih ponašanja prema vozačima.

Zamjenik direktora Sofia Electrical Transport objasnio je da je 10 ugovora izravno dodijeljeno. Oni upravljaju s 311 tramvaja 126 trolejbusa, 25 super modernih tramvaja i 2 tramvajska i trolejbuska depoa. Potrebno je poboljšati infrastrukturu, postoji jedinica koja je odgovorna za popravke.

Dana 2. prosinca 2016. godine sklopljen je novi Kolektivni ugovor (CBA) sa sindikatima u poduzeću, koji dogovara rad, socijalno osiguranje i socijalne odnose, koji nisu regulirani obveznim odredbama zakona i drugim normativnim aktima, kao ni ugovorima na nacionalnoj i sektorskoj razini. Glavni ciljevi CBA su: Konstruktivno partnerstvo; Zapošljavanje; Usuglašavanje interesa; Prevencija konflikata; Jamstvo socijalne sigurnosti.

Ovaj kolektivni ugovor je detaljan i prema mišljenju poslodavca teško ga je ispuniti.

Socijalni dijalog i suradnja između menadžmenta tvrtke i organizacije sindikata vrlo dobro funkcioniра. Sindikalne organizacije Syndicate Electric Transport (dio Saveza prometnih sindikata u Bugarskoj CITUB) i Sindikat Podkrepe redovito organiziraju radionice i zajedničke inicijative za poboljšanje radnih uvjeta i povećanje zaposlenosti žena i ravnopravnosti spolova u poduzećima u javnom prijevozu.

Društvo stalno nastoji poboljšati uvjete rada svojih zaposlenika opskrbom novih vozila - tramvaja i trolejbusa s klima uređajem i grijanjem kabine. Također treba poboljšati materijalne i tehničke kapacitete u depoima i odjeljenjima tvrtke. Provodi se projekt "Unapređenje radnih uvjeta u hali za popravke u tramvajskom depou Krasna Polyana". Treba stvoriti uvjete za održavanje i unapređenje kvalifikacije zaposlenika kroz sudjelovanje na seminarima, tečajevima, treninzima u poduzeću, itd.

Društvene pogodnosti za zaposlenike su pružanje besplatnih putnih kartica za zaposlenike i putnih karata za obitelji zaposlenika po povlaštenim cijenama, pružanje besplatnih godišnjih medicinskih profilaktičkih pregleda za sve osoblje, posebna briga za zdravlje žena - godišnji besplatni profilaktički pregledi ginekologa i specijalista za osteoporozu, osiguravanje kartica za odmor zaposlenicima i njihovim obiteljima po povoljnijim cijenama tijekom ljetne sezone i pružanje mogućnosti za sport zaposlenicima pod povlaštenim uvjetima potpisivanjem ugovora za pristup fitness centrima, studijima i bazenskim kompleksima.

Glavni izazovi s kojima se suočava Sofia Electrical Transport EAD su tendencija povećanja prosječne starosti zaposlenog osoblja kao rezultat općeg stanjenja stanovništva u Bugarskoj, kao i neprivlačnosti rada u gradskom prijevozu među mladima.

Sve je teže pronaći one koji su zainteresirani za posao u javnom prijevozu. Trenutne plaće u tvrtki pokazuju se neprivlačnim, obvezna D vozačka dozvola omogućuje im rad i u drugim područjima, npr. u međunarodnom teretnom prijevozu. Prosječna plaća za vozača iznosi 950 leva (= oko 485 EUR).

12 Cp. i više informacija: ETF i UITP (2016, izvješća zemalja), str. 32 i dalje

FTTUB dodaje da je suradnja s tvrtkom dobra. Iako još nisu ispunjeni svi čimbenici kolektivnog ugovora, mnogo je učinjeno. Novi objekti su 25 novih postaja, ali ostala oprema je stara. Sredstva za popravak nisu dostupna. No, tvrtka je najozbiljnija u razvoju uvjeta.

SOFIA AUTOTRANSPORT

Sofia Autoransport EAD je u 100 % -tom vlasništvu Općine Sofija. Tvrtka upravlja sa 66 gradskih i prigradskih linija koje su jednako raspoređene po teritoriju grada prema potrebama, a ne prema geografskim razlozima. Tvrtka je podijeljena u tri odjela. Svaki od njih pokriva različite dijelove grada i posjeduje depo i vozni park. Autotransport Sofija ima ukupni tržišni udio u putničkom prijevozu (sve vrste prijevoza uključujući i osobne automobile) od 45 %. Tvrtka strogo slijedi sve državne propise. Postoji kolektivni ugovor na razini tvrtke.

Iako tvrtka nema outsourcing ni za kakvu funkciju gradskog prijevoza, podugovarateljima je povjerenio 16 autobusnih linija. Međutim, Općina Sofija izravno dodjeljuje ugovor Sofia Autotransport EAD. Posljednji ugovor obnovljen je 2014. godine za razdoblje od 10 godina. Društvo ima kolektivni ugovor koji definira bolje socijalne uvjete za zaposlenike.

Sofia Autotransport EAD je u 2014. godini imala 1.976 zaposlenika. Svi su oni su s punim radnim vremenom i stalnim ugovorima. To nisu samo vozači, već i operativno osoblje koje brine o tehničkom stanju vozila, osoblje za čišćenje i drugo, te administrativno i upravljačko osoblje. Kolektivni ugovor na razini tvrtke koji određuje specifične uvjete rada tvrtke odnosi se na većinu radnika (one koji nisu u sindikatu mogu se pridržavati određenog plaćanja).¹³

Izvršni direktor Sofia Autotransport naglasio je da je na putu kupnja 60 autobusa na plin i 20 hibridnih autobusa. 60 % autobusa je već zamijenjeno novim. WIFI je uveden, svi autobusi imaju tu uslugu.

Socijalni dijalog u tvrtki je na dobroj razini. Obje strane razgovaraju o problemima i traže rješenja. Godišnje se povećavaju plaće i nadnice. Uvedeni su bolji uvjeti, npr. nove uniforme, nove tehnologije, odvojena kabina za vozača i rekreacijski centar. CEO zahvaljuje partnerskim sindikatima na dobrom zajedničkim aktivnostima.

Podkrepna naglašava da su najvažniji dobri uvjeti rada. Socijalni dijalog postoji i djeluje. Rezultate treba nadograditi. Sindikat pokušava riješiti sukobe. Sindikat podržava pokušaj vođenja kadrova, ali zainteresiranost građana je loša. Profesija kao vozač autobusa nije privlačna. Preporuke za poboljšanje daju se općini Sofija, koja je zadužena za mobilnost. Centri za boravak ljudi koji rade u tvrtki bili bi dobri i korisni. Oni su postojali u ranijim vremenima. Neophodno je više sastanaka i više dijaloga: "Ujedinjeni smo jaki".

FTTUB dodaje da je sindikat vrlo moćan. Vozači koji napuštaju tvrtku trebali bi usmjeriti našu pažnju na poboljšanje razine plaća. Ona cijeni rad vozača i važna je i za kvalitetu rada. Rad menadžmenta je dobar, poboljšao je uvjete i isključio predstojeći bankrot. Tvrtka je spašena zajedničkim naporima. Ali male jedinice su zapostavljene. Problem je fluktuacija osoblja; sindikat je pokrenuo kampanju povećanja plaća. Bugarska se zalaže za minimalnu plaću na Europskoj razini. Sindikat od sastanaka očekuje veće i bolje rezultate. Dijalog se uvijek može poboljšati.

GRADSKI JAVNI PRIJEVOZ U VARNI

FTW Podkrepna i FTTUB su razgovarali o stanju socijalnog dijaloga u gradskom javnom prijevozu u Varni. Općenito, odsutnost uprave govori sama za sebe. Vlasništvo je 100 % općinsko. Sindikati smatraju uvjete rada poštenim. Ali dijalog s poslodavcem je težak ili čak ne postoji. Teme se obrađuju svakodnevno. Zbog toga je planiran štrajk. S općinom je moguć ozbiljan i produktivan dijalog. Nedostatak osoblja također je problem u Varni. Potrebna su ulaganja u novu opremu i infrastrukturu.

¹³ Cp. i više informacija: ETF i UITP (2016, izvješća zemalja), str. 30 f.

7.2 Sastanak socijalnih partnera u Pragu, Češka Republika

Dana 29. svibnja 2018. predstavnici Sindikata radnika u prometu, cesta i autoservisa Bohemia i Moravia OS Dosia i Sindikata prometa sastali su se s europskim socijalnim partnerima. Predstavljena su i razmatrana istraživanja europskih socijalnih partnera o organizaciji gradskog javnog prijevoza.

INSTITUCIONALNA ORGANIZACIJA GRADSKOG JAVNOG PRIJEVOZA U ČEŠKOJ REPUBLICI¹⁴

Zakonodavstvo propisuje uloge i odgovornosti javnih vlasti (nacionalna, regionalna i općinska). Javni prijevoz osoba u gradskim područjima naručuje izravno općina putem ugovora o javnim uslugama. Rad UPT mreža uređen je s dva propisa, a svaki UPT segment (autobusni prijevoz, tramvaji i trolejbusi) reguliran je različitim zakonima, jedan operator mora slijediti dva zakona. Ova podjela stvara neke probleme.

- Akt br. 111 / 1994 zbirka o cestovnom prometu, s izmjenama i dopunama, koji se odnosi na autobusni prijevoz (kao podskup sustava javnog prijevoza)
- Akt br. 266 / 1994 zbirka o željezničkom prometu, kao izmijenjen i dopunjeno, a odnosi se (između ostalog) na upravljanje trolejbusima, tramvajima i uspinjačama.

Najveći dio javnog prijevoza nije organiziran na komercijalnoj osnovi. Akt br. 194 / 2010 Zbirka o uslugama javnog prijevoza putnika i izmjene i dopune srodnog zakonodavstva implementiraju Uredbu (EC) br. 1370 / 2007. Preduvjeti za operatore su dodijeljena licenca, odobreni raspored i infrastrukturni kapaciteti. Zakonodavstvo propisuje minimalne standarde za vozila, osoblje i opremu. Usluge gradskog javnog prijevoza ugovaraju predmetni gradovi, nadležna tijela mogu nametnuti strože uvjete od minimalnih standarda. Dodjela ugovora odvija se ili putem izravne dodjele (pod određenim uvjetima) ili putem natječaja tenderom. Zakon br. 137 / 2006 Zbirka na temelju vladinih nabava. Ponuditelj s najnižim troškovima dobiva ugovor.

Grad snosi ekonomsku odgovornost za financiranje (dubit/gubitak). Ministarstvo prometa ima utjecaj na okvirne uvjete (raspored, dokazi, finansijski modeli, dokazivi gubici itd.). Nema informacija o slučajevima podugovaranja.

REGULATORNI OKVIR UVJETA ZAPOŠLJAVANJA

Radni odnosi regulirani su Aktom br. 262/2006 Zbirka zakona o radu i, u njegovom okviru, kolektivnim ugovorima (na višoj i na razini poduzeća) i individualnim ugovorima o radu. Zakon o radu regulira način nastanka, trajanje i prestanak radnog odnosa, radnu disciplinu, radne uvjete, radno vrijeme, prekid rada, prekovremen rad, noćni rad, bolovanje; plaću i nadoknadu plaće, zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, brigu o zaposlenicima, uvjete rada žena i mladih, individualne radne sporove, naknadu štete itd. Zakon o radu regulira pitanja vezana za postupak sklapanja kolektivnih ugovora.

Najveći operatori su članovi Udruge prijevozničkih tvrtki Češke Republike – Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR, 19 suradnika od 83 operatora. Veliki problem je nedostatak vozača.

SOCIJALNI DIJALOG

Dva sindikata su aktivna u UPT sektoru, Sindikat radnika u prometu, cestovnim i auto servisima Bohemia i Moravia (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, DOSIA), i Sindikat prometa (Odborový svaz dopravy, OSD). Poslodavci u tom sektoru povezani su u Prometnom savezu Češke Republike (Svaz dopravy České republiky, SD ČR).

Kolektivno pregovaranje o plaćama odvija se i na razini poduzeća i na razini sektora. Dominantni oblik je na razini tvrtke. Sporazumi na razini tvrtke ne smiju derrogirati sporazume više razine. Oni su obvezujući za tvrtke članice. U Češkoj Republici je u 2016. godini obuhvaćeno oko 20 400 zaposlenika.

¹⁴ Cip. ETF i UITP (2016): Socijalni uvjeti u Društvima za javni gradski prijevoz u Europi; ETF i UITP (2016): Socijalni uvjeti u Društvima za javni gradskim prijevoz u Europi. Dodaci - Izvješća zemalja str. 40–52.



Kolektivni ugovori na razini tvrtke sklapaju poslodavac i sindikalna organizacija. Vrijedi za sve zaposlenike, uključujući i one koji nisu članovi sindikata. Ako je u poduzeću aktivan veći broj sindikata, oni djeluju usklađeno. Prema procjenama OSD-a, kolektivni ugovori na razini poduzeća pokrivaju 90 % svih zaposlenika u sektoru. Ugovori triju najvećih UPT tvrtki (u smislu zaposlenika) su:

- Javno prijevozno poduzeće Ostrava (Dopravní podnik Ostrava, DPO) – CLCA za razdoblje od 2014. do 2018. pokriva 1.923 zaposlenika
- Tvrtka za javni prijevoz u Pragu (Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) – CLCA za razdoblje od 2016. do 2017. godine pokriva 10.950 zaposlenika
- Javno prijevozno poduzeće Brno (Dopravní podnik města Brna, DPMB) – CLCA za razdoblje od 2014. do 2015. godine pokriva 2.716 zaposlenika

PRAG

Za tvrtku za javni prijevoz u Pragu postoji sporazum. Ova tvrtka je prekinula sudjelovanje u udruzi Transport Union of Czech Republic. Razlika između gradskog i cestovnog prometa stvara izvjesne probleme. Udruzi nije dopušteno samostalno sklapati kolektivne ugovore u vezi s javnim prijevozom u koji je uključeno u ministarstvo.

Desničarska vlada je nekoliko puta provodila promjene u zakonu o radu. Ustavni sud je odlučio da sindikati moraju potpisati sporazum uz pristanak; manjina jednog sindikata može blokirati prijedloge. Nekada je većina bila dovoljna za sklapanje sporazuma. Ljevičarska vlada pružila je bolju podršku. Sindikati su pokušali riješiti situaciju u tripartitnim raspravama, ali nije bilo promjena. Imenovani sudac ne djeluje u korist radničkih prava.

U Pragu u javnom prijevozu djeluje 26 sindikata. Već samo 3 osobe mogu osnovati sindikat. Zbog toga je teško postići dogovor. Članstvo u sindikatima može biti narušeno: na primjer, ako se sindikati slože oko povećanja plaće od 2 %, nečlanice dobivaju rast plaća od 5 %. Članovi sindikata ne poznaju uvijek odgovarajuće zakonodavstvo. Primjer sindikalnih vijeća u Francuskoj smatra se dobrim rješenjem kod sudjelovanja u sindikatima.

Članak 100 Zakona o radu ovlašćuje vladu da regulira pitanja. Reguliranje radnog vremena se često mijenjalo; posebne izmjene nisu u skladu s Uredbom 1370/2007.

Radno vrijeme i vrijeme odmora prema Zakonu o radu s naglaskom na odstupajuće zakone koji se primjenjuju na zaposlenike u javnom prijevozu¹⁵: Radno vrijeme općenito je za sve zaposlenike uređene Zakonom br. 262 / 2006 zbirka, Zakon o radu. Posebno uređenje radnog vremena zaposlenika javnog gradskog prijevoza pokriveno je Uredbom Vlade br. 589/2006 zbirka, koja određuje odstupajuća pravila za radno vrijeme i vrijeme odmora zaposlenika u prijevozu. Uredba Vlade br. 589/2006 zbirka ne sadrži složeni tretman radnog vremena zaposlenika javnog gradskog prijevoza, već drugačije uređuje samo određene aspekte njihovog radnog vremena. Ako se ne određuje poseban tretman za radno vrijeme, tada se primjenjuje postupak prema Zakonu o radu.

Također je važno definirati tko se smatra zaposlenim u gradskom javnom prijevozu. Prema Članku 2. Uredbe Vlade br. 589 / 2006 zbirka, koji određuje odstupajuća pravila za radno vrijeme i vrijeme odmora zaposlenika u prijevozu, zaposleni u komunalnom javnom prijevozu su zaposlenici koji su članovi autobusne posade u komunalnom prijevozu, zaposlenici koji organiziraju komunalni cestovni prijevoz i djelatniči željezničkog prometa na tramvajima, trolejbusima, uspinjačama i posebnim kolosijecima (metro).

Uredba Vlade br. 589/2006 zbirka država

u odjeljku 16 (3) kaže se:

“Putovanje do mjesta obavljanja posla zaposlenika općinskog javnog prijevoza će se obračunavati kao njihovo radno vrijeme.”

U Uredbi Vlade br. 589 / 2006 zbirka, koja određuje odstupajuća pravila za radno vrijeme i vrijeme odmora zaposlenika u prijevozu, putovanje do mjesta obavljanja posla je definirano u odjeljku 3 (e) kao vremensko razdoblje potrebno za prijevoz zaposlenika s dogovorenog mesta obavljanja rada na drugo mjesto obavljanja rada prije početka rada, ili kao vremenski period potreban za prijevoz od mesta obavljanja posla do drugog mesta obavljanja posla u doba radnog vremena, ili kao vremensko razdoblje potrebno za prijevoz od mesta izvođenja radova do dogovorenog mesta obavljanja radova nakon završetka obavljenih radova.

u odjeljku 16 (1) kaže se:

„Standardno tjedno radno vrijeme zaposlenika javnog gradskog prijevoza koji su u stalnom radnom odnosu može biti najviše 40 sati tjedno.“

in section 16(2) that:

Trajanje smjene uposlenika javnog gradskog prijevoza, uključujući i potencijalno putovanje do radnog mjeseta, može biti najviše 13 sati. Duljina smjene zaposlenika koji rade u noćnoj smjeni može biti najviše 10 sati tijekom 24 sata.

U javnom gradskom prijevozu, zaposlenik koji radi noćnu definira se kao zaposlenik koji osigurava održavanje posebne trase (metroa) u komunalnom javnom prijevozu, koja obavlja rad u vrijeme noći u trajanju od kontinuiranih 24 sata. Molimo pogledajte odjeljak 3 (g) Vladične uredbe.

15 Uredba Vlade br. 589/2006 zbirka

u odjeljku 19 kaže se:

"Poslodavac je dužan osigurati da se vrijeme vožnje zaposlenika javnog gradskog prijevoza, nakon najduže 4 sata vožnje, prekine sigurnosnom pauzom u trajanju od najmanje 30 minuta, osim ako slijedi neprekinuti odmor između dvije smjene ili neprekinuti odmor u tjednu. Ova pauza se može podijeliti na nekoliko pauza u trajanju od najmanje 10 minuta."

v § 17, že:

- (1) Poslodavac treba napraviti raspored radnog vremena tako da zaposlenik javnog gradskog prijevoza između kraja jedne smjene i početka naredne smjene ima neprekidan odmor u trajanju od najmanje 11 sati tijekom kontinuirana 24 sata.
- (2) Ostatak u skladu sa stavkom (1) može biti za zaposlenika javnog gradskog prijevoza:
 - a) skraćen na do 9 sati, najviše tri puta tjedno, pod uvjetom da se u sljedećem tjednu ostatak produži za razdoblje prethodnog skraćivanja,
 - b) tijekom uzastopnih 24 sata podijeljen na dva ili više dijelova u danima, u kojima se ostatak ne skraćuje sukladno točki (a), dok jedan dio mora trajati najmanje 8 sati, a neprekinuti odmor se mora produžiti s 11 na najmanje 12 sati."

u odjeljku 18 kaže se:

"Poslodavac treba rasporediti radno vrijeme zaposlenika javnog gradskog prijevoza tako da vrijeme neprekidnog odmora u tjednu u svakom razdoblju od sedam uzastopnih kalendarskih dana bude najmanje 24 sata, a za razdoblje od tri tjedna ovaj odmor treba trajati najmanje 105 sati."

BRNO

Zakon o radu vrijedi i za javni prijevoz u Brnu. Postoje naporci da se odredbe Zakona o radu umanju. Kolektivni ugovor za DP Brno sklopljen je za 2017./2018. Ova tvrtka želi postići dugoročniji kolektivni ugovor. Dogovoren je povećanje plaća od 12%, ali su one i dalje isuviše niske da bi bile atraktivne za tražitelje posla. Nedostaje oko 200 vozača.

U tom sektoru djeluje nekoliko sindikata. U DP Brnu ih postoji 6.

7.3 Sastanak socijalnih partnera u Varšavi, Poljska

Sastanak u Varšavi održan je 6. lipnja 2018. godine s predstvincima tvrtki Tramwaje Warszawskie, MPK Poznań i predstavnici NSZZ Solidarnosc iz gradova Warsawa, Katowice, Krakow i Gdansk.

SA STANOVIŠTA SINDIKATA

Predstavnici sindikata Solidarnosc istaknuli su glavne izazove s kojima se sindikati trenutno suočavaju u Poljskoj. Glavni cilj je poboljšati sigurnost i radne uvjete zaposlenika u gradskom javnom prijevozu.

Pitanje sigurnosti vozača u vozilima javnog prijevoza dominira socijalnim dijalogom u većini gradova. Sindikati su svoj učinak na pregovore o sigurnosnim pitanjima smatrali učinkovitijim u prošlosti. Trenutno su rasprave o tim temama između sindikata i tvrtki konstruktivne i učinkovite samo u većim gradovima. Iako su provedeni pravni akti, pregovori i proces praktične provedbe u manjim gradovima se zbog ograničenog budžeta čini manje učinkovitim. Instalacija online praćenja i skrivenih gumba za kontaktiranje nadzornika u hitnim slučajevima, kao i uža suradnja s

lokalnom policijom i sigurnosnim službama smanjila je nasilje u Varšavi i Krakovu. Manje općine su zbog ograničenog budžeta uskraćene za ulaganja u takve mjere sigurnosti.

U kontekstu sigurnosnih pitanja se kontroverzno raspravljuju neusuglašenosti između interesa za zaštitom zaposlenika i interesa tvrtke i općine. Sindikati favoriziraju odvajanje kabine vozača od ostatka vozila kako bi zaštitali vozača od nasilnih napada. Tvrтke još uvijek preferiraju otvorene kabine vozača kako bi zadržale izravan kontakt s putnicima. Sindikati se zalažu protiv okupacije vozača s više zadataka osim vožnje (npr. prodaja karata, rukovanje različitim elektroničkim sustavima, osobni kontakt s putnicima). U pogledu sigurnosti za putnike i vozače, oni se zalažu za ograničavanje zadatka vozača samo na vožnju.

Međutim, nakon te rasprave, predstavnici sindikata jasno su primijetili da zbog financiranja općinskog prijevoza od strane općina ova rasprava u okviru socijalnog dijaloga ne bi trebala biti ograničena na sindikalne predstavnike i tvrtke, već u njoj trebaju sudjelovati i lokalne vlasti. Sindikat Solidarnosc u MPK Krakov spomenuo je potrebu da se raspravlja o procesu upravljanja konfliktima između zaposlenika i uprave. U pogledu dobrih odnosa između obje strane i konstruktivnog rješenja u slučaju sukoba, finansijske sankcije prema zaposleniku nisu prikladna mјera. Umjesto toga, osobni razgovor koji poštuje individualne dispozicije obiju strana mogao bi biti učinkovitiji i održiviji pristup.

SOCIJALNI DIJALOG U GRADSKOM JAVNOM PRIJEVOZU U POLJSKOJ

Institucionalizirani socijalni dijalog odvija se na regionalnoj razini i na razini poduzeća. Regionalna vijeća za socijalni dijalog pružaju platformu za sektorsko tripartitno pregovaranje. Ta vijeća su podijeljena u nekoliko pod-timova specifičnih za pojedina pitanja u kojima sudjeluju i predstavnici ministarstava. U slučaju Varšave predstavnik Solidarnosca pohvalio je mogućnost rasprave o glavnim sektorskim izazovima. Ali on je također spomenuo da to nije tako uspješno u drugim gradovima, osobito u pokrajinskim vijećima. Predstavnica MPK Poznań istaknula je jasnu uspostavu tih institucija, kao i jednakost i otvorenost na obje strane. Iz njezina stajališta, učinkovitost pregovora koji dovode do uspješnih rezultata ovisi o osobnoj kulturnoj razini sudionika. Osim tih formalnih vijeća, neformalna komunikacija u kontekstu drugih sastanaka ima ogroman pozitivan učinak na dijalog između socijalnih partnera. Na razini poduzeća obje strane traže uspješan dijalog u smislu koherentnog fokusa na poslodavce i zaposlenike. Održavaju se konzultacije o aspektima radnih uvjeta, naknada i socijalne skrbi.

VARŠAVSKI TRAMVAJ

Varšavski tramvaj je tvrtka u 100% -tnom vlasništvu Općine Varšava. Tvrтka ima 3.600 zaposlenika, od toga 1.400 su vozači tramvaja. Oni rade na 26 linija u Varšavskoj aglomeraciji. Varšavski tramvaji posjeduju sedam sekcija, četiri depoa i sekciju za popravak i održavanje. Sve zadaće u okviru javnog prijevoza obavljaju se vlastitim sredstvima, samo nekoliko kooperanata je uključeno u održavanje. Područje djelovanja je ograničeno na aglomeraciju u Varšavi, a tvrtka se ne prijavljuje na tendere u drugim regijama. Usluge javnog prijevoza koje pruža tvrtka temelje se na sporazumu o izvršenju s Varšavskom upravom za transport (ZTM) koja predstavlja općinu Varšava. Lokalne vlasti odgovorne su za dodjelu i potpisivanje ugovora kojima se organizira javna tramvajska usluga. Istovremeno su odgovorni za praćenje usluge koju pruža operator. Svaki prevezeni kilometar plaća općina, a dodatni prihodi se ostvaruju putem tarife usluga i oglašavanja. Sadašnji osnovni ugovor potписан je 2008. godine i traje do 2027. Dugi ugovorni rok osigurava mogućnost dugoročnih ulaganja tvrtke. Nakon Milenijskog ugovora 2009. godine tvrtka je kupila 186 novih tramvaja i mogla je zamijeniti 40% starih vozila. U 2013. godini uloženo je 1,5 milijardi PLN uključujući 120 milijuna PLN EU bespovratnih sredstava kako bi

se zamijenila sva stara vozila Varšavskog tramvaja. Predstavnik Varšavskog tramvaja opisao je ovu tvrtku kao gospodarski subjekt i kao općinski entitet. Ta dvojna karakteristika smanjuje utjecaj tržišne situacije na ovo društvo.

Tvrta navodi osnovne ciljeve kako bi zadovoljila potrebe putnika: osiguravanje suvremenog vozog parka, niskopodni ulaz, klimatizacija, prilagodba potrebama osoba s invaliditetom, praćenje sigurnosti. Sadašnji investicijski projekti usmjereni su na to da se stajališta učine udobnijima, implementirajući suvremeni glasovni i vizualni informacijski sustav, kao i akustičke značajke za tramvaje i proširenje tramvajske mreže.

U društvu je zastupljeno devet sindikata koji sudjeluju u socijalnom dijalogu. Sveukupno 55% zaposlenika su članovi sindikata; radi se o sektorskom prosjeku. Najmanji sindikati predstavljaju samo 10 do 15 zaposlenika, tako da u društvenom dijalogu tvrtke postoje samo četiri reprezentativna sindikata. Osnovni cilj je poboljšanje radnih uvjeta. Socijalni inspektor rada iz sindikata prate svakodnevne radne uvjete. U smislu kolektivnog ugovora, pregovarački proces je neučinkovit zbog nedostatka zajedničkih stavova u donošenju odluka koje je potrebno jednoglasno usuglasiti. Svi sudionici, uključujući i male sindikate s niskom reprezentativnošću, mogu blokirati neki sporazum. To je jedna od glavnih prepreka koju navode sindikati.

Kako bi se osigurala stabilnost i sigurnost zaposlenja, primarni cilj su dugoročni i vremenski neograničeni ugovori. Time su u prošlosti postignuti niski omjeri prijelaza, a većina zaposlenika dugoročno je zaposlena u tvrtki. U 2016. godini usvojeno je posljednje veće povećanje plaća. Zaposlenici dobivaju redovne zadatke koji se tiču bonusa i socijalnih beneficija.

Strateški ciljevi tvrtke za budućnost su:

- Povećati dostupnost tramvaja
- Šest novih linija
- Novi peti tramvajski depo planiran za 2020
- Povećati kvalitetu usluge za putnike
- Povećati točnost tramvaja na 97 %
- Smanjiti broj pritužbi na vozače tramvaja
- Povećajte sigurnost za vozače
- Povećati prosječnu brzinu na 24 km/h
- Povećati broj niskopodnih tramvaja na 60%
- Modernizacija pruga i informacijskog sustava
- Smanjiti troškove tramvajskih usluga zbog povećanja učinkovitosti:

Ovi ciljevi su u skladu s Direktivom o Održivom Razvoju Javnog Prijevoza u Poljskoj.

MZA VARŠAVA

MZA Varšava je u 100 % vlasništvu općine Varšava. Tvrta ima 4.672 zaposlenika (2018.), uključujući 3.674 vozača, 596 zaposlenika u sekciji podrške i uslužnoj grupi i 402 nemanualna radnika. MZA održava šest lokacija u Varšavi. Tržišni udio iznosi 78,5% radnim danom (definirano udjelom putnika). Sve usluge prijevoza pružaju se vlastitim sredstvima. Usluge, sigurnosna služba i poslovi na održavanju su djelomično podugovoreni. Nema nikakvog kolektivnog ugovora. Odnos između poslodavaca i zaposlenika reguliran je Zakonom o radu i propisima o nagrađivanju zaposlenika. MZA pruža javni autobusni prijevoz u Varšavi na temelju ugovora o pružanju usluga prijevoza s Varšavskom upravom za transport (ZTM) u godinama od 2018. do 2027. Ovaj Sporazum je u skladu s Uredbom (EC) 1370 / 2007 Europskog Parliamenta i Vijeća i Uredbe (EEC) Nos 1191 / 69 I 1107 / 70. Tvrta posluje u skladu s provedbenim ugovorom i mora udovoljavati definiranim kriterijima kako bi izbjegla ugovorne kazne. Osam sindikata zastupljeno je i sudjeluje u socijalnom dijalogu u MZA-u. Tvrta definira četiri glavna izazova za budućnost:

- Poslovanje u skladu s ugovorom o izvršenju i stalno poboljšanje kvalitete
- Usklađenost s ugovorom o obnavljanju autobusnog vozog parka
- Modernizacija tehničke infrastrukture (autobusne usluge s niskom emisijom ugljika)
- Izgradnja stanica za punjenje električnih autobusa.



MPK POZNAN

Općina Poznan je jedini dioničar i vlasnik MPK Poznan. Tvrta je osnovana nakon transformacije prethodnika u društvo s ograničenom odgovornošću 2000. godine. MPK obavlja usluge javnog prijevoza u Poznanu autobusima i tramvajima. Sveukupno angažirano je 2.477 zaposlenika (315 žena i 1.219 muškaraca), uključujući 1.359 vozača. Podugovaranjem je angažirano 84 vozača. Sporazum o provedbi potpisani je od strane Uprave za javni prijevoz u Poznanju (ZTM) 2009. godine i traje do 2024. Ugovor karakterizira veliki utjecaj općine i također veliku finansijsku ovisnost operatora. ZTM, kao organizator lokalnog kolektivnog prijevoza u aglomeraciji Poznan, mora definirati očekivanja prema operateru kao i trasi javnog prijevoza. Također određuje vrstu voznog parka, učestalost usluga, voznu kartu, održavanje stajališta, petlji i autobusnih postaja, kao i mjesto novih zaustavljanja. MPK je odgovoran za vođenje tramvaja i autobusa u skladu s narudžbom ZTM-a, održavanjem tečnosti usluga hitnih, tehničkih i spasilačkih službi i infrastrukture, održavanje pruga i mreža, održavanje

tramvajskih stajališta i informacijskih displeja, iznajmljivanje reklamnog prostora kao i organizacija prijevoza do Maltana Parka i drugih turističkih linija tijekom ljeta.

Kako bi se osigurala sigurnost zaposlenja, tvrtka preferira dugoročne ugovore. U pogledu radnih uvjeta, pravovremene isplate, pomoć u slučaju nesreće, pravna skrb, kao i ravnopravnost zaposlenika u vezi s naknadama i beneficijama, prioritetna su pitanja. Godišnje oko 2.000 zaposlenika sudjeluje u programima osposobljavanja, dodatno tvrtka sufinancira troškove studija ili posebne tečajeve kako bi omogućila poboljšanje kvalifikacija. Visoku fleksibilnost za zaposlenike treba osigurati prilagodbom radnog vremena. Sva zapošljavanja u poduzeću su primarno interna. U 2017. godini 99 zaposlenika promijenilo je svoj položaj i 77 ih je privremeno obavljalo različite poslove. U gotovo 45% delegacija i 22% transfera su zaposlenici promovirani. Te mogućnosti za razvoj povećavaju motivaciju zaposlenika.

Trenutna situacija zapošljavanja u MPK otkriva značajan raskorak između stvarnog plana zapošljavanja i sadašnje razine. Očiti su različiti razlozi. Prosječna dob povećala se na 46 godina. 51 % otpuštenih zaposlenika umirovljeno je i prima naknadu ili mirovinu. Taj je udio 20 % viši nego prošle godine. Udio zaposlenika koji su na vlastitu inicijativu raskinuli ugovor povećao se za više od 30 % u odnosu na prethodnu godinu. Čini se da su mlađi zaposlenici manje odani tvrtki, slobodnije se kreću na tržištu rada. Osim visoke stope umirovljenja iskusnih radnika, visoka stopa prijelaza mlađih zaposlenika je problematična jer ometa razvoj iskustva i znanja mlađih zaposlenika specifičnog za tvrtku. Stanje na sadašnjem tržištu rada dovodi do nedovoljne i previše konkurentne razine naknade. Razlika između trenutne minimalne plaće na pozicijama vozača i mehaničara i očekivanih plaća koje mlađi podnositelji prijave priopćavaju u intervjima analizirano neformalnom analizom tržišta izračunava se na 25 do 30 % neto. Osim toga, visoko konkurentno domaće i europsko tržište rada kao i nedostatak visokokvalificiranih zaposlenika potiču visoku stopu prelazaka. Kako bi se nadoknadio taj deficit, MPK surađuje s uredima za zapošljavanje u Poznaru i cijeloj zemlji, agencijama za zapošljavanje, sveučilištima i strukovnim školama. MPK podiže zastupljenost i sudjelovanje na sajmovima poslova i na nacionalnim i međunarodnim natjecanjima za vozače.

Trenutno pet sindikata zastupa 1.040 zaposlenika u poduzeću (42%). Zastupljeni su sljedeći sindikati: OZZKiM, Sindikat Tramwajarzy, NSZZ Pracowników Pozarnictwa, NSZZ Solidarnosc i ZZTK.

Socijalni dijalog reguliran je sljedećim propisima:

- Akt o sindikatu od 23. svibnja 1991. godine
- Akt od 26. lipnja 1974. o Zakonu o radu
- Akt od 4. ožujka 1994. o fondu društava za naknade
- drugim propisima koji utječu na uvjete zapošljavanja

Sindikate tvrtka doživljava kao vrlo aktivne, što je bilo očigledno zbog velikog utjecaja koji su imali na tripartitne pregovore o regulaciji cestovnog prometa u 2017. godini. Dobru razinu socijalnog dijaloga karakterizira međusobna otvorenost. Glavni preduvjet je neovisnost i jednakost obiju strana, što omogućuje povjerenje među socijalnim partnerima.

MPK je spomenuo da je jedna od glavnih poteškoća za socijalni dijalog pravni oblik tvrtke. Puna svojina od strane općine, dugoročni ugovor i način financiranja koji se temelji na plaćanju za svaki kilometar dovodi do jake ovisnosti o lokalnim vlastima što ograničava slobodu poduzeća u drugom pravcu. Odnos između općine i poduzeća nije jednak odnosu između poslodavca i zaposlenika. Stoga cijeli proces pregovaranja ovisi o osobnoj kulturnoj razini kako bi se osigurao pouzdan i učinkovit dijalog.



Sažetak tri radionice projekta

Europski socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza, UITP i ETF, pozvali su socijalne partnere sektora – UPT tvrtke, udruge poslodavača, sindikate UPT i predstavnike radnika – na tri zajedničke radionice „Dijalog može oblikovati budućnost javnog gradskog prijevoza”.

Svrha radionica bila je detaljno razmijeniti informacije o zapošljavanju i industrijskim odnosima u sektoru gradskog javnog prijevoza, predstaviti aktivnosti europskog socijalnog dijaloga, identificirati primjere dobre prakse, npr. o promicanju zapošljavanja žena u tom sektoru ili suočavanju s 'nesigurnošću i osjećajem nesigurnosti putnika i radnika' i podijeliti viziju o zapošljavanju u gradskom javnom prijevozu za budućnost sa socijalnim partnerima u Litvi, Latviji, Estoniji, Poljskoj, Češkoj Republici, Slovačkoj, Mađarskoj, Rumunjskoj, Bugarskoj, Hrvatskoj, Sloveniji i Srbiji. U radionicama su predstavnici Europske komisije objasnili povijest, strukturu i ishod europskog socijalnog dijaloga.

Pravna osnova data je u Člancima 152, 154 i 155 TFEU:

- Članak 152: Unija prepoznaje i promiče ulogu socijalnih partnera na razini Unije + Tripartitni Socijalni Samit
- Članak 154: Promicanje **savjetovanja** Europskih socijalnih partnera kod Komisije
- Članak 155: **Sporazumi** koje su sklopili socijalni partneri

Za europski sektorski socijalni dijalog, organizacije s obje strane moraju:

- odnositi se na određene sektore ili kategorije i organizirati se na Europskoj razini
- biti sastavljene od organizacija koje su dio struktura socijalnih partnera u Državama Članicama
- imati sposobnost pregovaranja oko ugovora
- biti predstavnik nekoliko Država Članica
- imati odgovarajuće strukture za osiguranje učinkovitog sudjelovanja u radu odbora

EC uglavnom podržava SSDC putem:

- organizacijom 3 sastanka godišnje po SSDC-u;
- financiranjem projekata putem poziva na dostavu prijedloga projekata

UITP i ETF su informirali sudionike Radionica o radu Europskih socijalnih partnera. Europski sektorski socijalni dijalog sektora gradskog javnog prijevoza uspostavljen je 2001. godine, formalno kao radna skupina Odbora za cestovni sektorski socijalni dijalog. Socijalni partneri su na strani radnika:

ETF, za poslodavce: UITP. Pridruženi su IRU, CEEP, CER. Aktivnosti i rezultati su zajedničke preporuke, zajedničke političke izjave, zajedničke studije i projekti, zajedničke konferencije (vidi također stranicu 11 i dodatak).

UITP i ETF žele dalje razvijati svoje obveze o jačanju kvalitete radnih uvjeta kao jednog od uvjeta za dobru kvalitetu usluge. Najnovije teme bile su ispitivanje socijalnih uvjeta u sektoru, jačanje zaposlenosti žena i djelovanje prema održivoj urbanoj mobilnosti. Trenutno socijalni partneri rade na izradi zajedničkih preporuka „Socijalni uvjeti u gradskom javnom prijevozu“ i „Sigurnost i osjećaj nesigurnosti“, o socijalnom dijaluču u Srednjoj i Istočnoj Europi te o digitalizaciji i uvođenju novih tehnologija.

Na odvojenim sastancima, ETF i članovi UITP-a raspravljali su o svojim temama socijalnog dijaloga tijekom radionica. Ti interni sastanci omogućili su članovima da govore o svojim pitanjima. UITP i ETF preuzimaju ove informacije i rješavaju ih.

8.1 Radionica 1: Bugarska, Hrvatska, Slovenija, Srbija

Prva radionica održana je u Sofiji, 2. – 3. listopada 2018. godine. Iz Bugarske su sudjelovali predstavnici općine Sofija, tvrtki Burgasbus, Sofijska autobusna tvrtka, Stolichen Electrotransport i Metropoliten JSC te predstavnici sindikata FTTUB i FTW Podkrepia. Iz Hrvatske su sudjelovali predstavnici Ministarstva mora, prometa i infrastrukture, Općine Zagreb i Udruge sindikata prometa i Promete ekonomije. Iz Slovenije su sudjelovali predstavnici Općine Maribor, Sveučilišta u Mariboru, tvrtke Marprom i sindikata SDPZ ZSSS, SDPZ Nomago, sindikata vozača autobusa Slovenije i prometnog sindikata KS 90. Iz Srbije su nazočili predstavnici Autonomne cestovne unije i Gradskih prometnih radnika Srbije.

BUDUĆNOST MOBILNOSTI U GRADOVIMA

Sudionici su s potpredsjednikom Sofije razgovarali o budućnosti mobilnosti u gradovima; ured za komunalnu, prometnu i prostornu djelatnost općine Maribor; Voditelj Službe za provedbu i nadzor projekata u Ministarstvu mora, prometa i infrastrukture Republike Hrvatske i Voditelj Ureda za prostorno uređenje, graditeljstvo, komunalne usluge i promet općine Zagreb.

Gradovi moraju odgovoriti na izazove s kojima se suočavaju zbog tehničkih i ekonomskih razvoja i zahtjeva kupaca. Oni moraju odgovoriti na ekološke izazove i potrebu za uspostavom održivog sustava. Uvođenje novih tehnologija potiče promjenu sektora. Odgovorne osobe su zadužene za pronalaženje rješenja. Javni prijevoz mora biti atraktivan kako bi ljudi prešli s automobila na gradski javni prijevoz. Konkurentnost javnog prijevoza automobilima mora se poboljšati. Potrebna je promjena mentaliteta, ali to se može postići samo privlačnim alternativama. Promicanje pješačenja i biciklizma jedna je od mogućnosti. Ostaje pitanje kako će se poslovi mijenjati u budućnosti. Važno pitanje je da se mora zaustaviti iseljavanje građana.

Javni prijevoz igra važnu ulogu u urbanoj mobilnosti u Mariboru. Održivost je ključni čimbenik za razvoj gradova. Pametna modalna podjela može integrirati odgovarajuće načine prijevoza za svako putovanje. Cilj je povećanje kvalitete života u gradovima. Posebno za starije osobe potrebna su rješenja. Elektrifikacija transporta je dio rješenja. Restrukturiranje za potporu razvoju održivih načina prijevoza (hodanje, biciklizam) je cilj u Mariboru. Drugi gradovi planiraju proširiti korištenje dijeljenja automobila kao daljnji pristup.

U Zagrebu broj putnika u gradskom javnom prijevozu treba biti povećan. Gradski javni prijevoz je okosnica urbane mobilnosti. Poboljšanje voznog reda je konkretni korak za udobnost korisnika. Jedna karta za sve vrste prijevoza bi trebala olakšati pristup. Građani su uključeni u raspravu o planovima za budućnost. Korisnici prometa su u fokusu razvoja. Odgovornost treba biti podijeljena.

Rasprava je pokazala da je još uvijek nejasno kako će se razviti tzv. "ekonomija dijeljenja" i do koje će mјere ona biti budućnost mobilnosti. Međutim, jasno je da se ovaj oblik gospodarstva mora uokviriti. Konkurenčija s ekonomijom dijeljenja treba jednake uvjete. Novi igrači poput platformi za mobilnost preuzimaju usluge koje su nekada provodile tvrtke za javni prijevoz. Novi oblici usluga pronalaze svoj put na tržište. Tvrtke moraju same oblikovati budućnost ako ne žele biti svedene na pružatelja usluga za platforme za mobilnost. Političari moraju postaviti okvir za platforme za mobilnost.

Za sindikate je korištenje ekonomije dijeljenja zabrinjavajuće. Dobri radni uvjeti su ugroženi konkurenčiom privatnih ponuda. Iskustvo s pružateljima usluga poput Ubera pokazuje učinke. Potrebna je procjena kvalitete poslova.

Pitanje tko ima pravo koristiti javni prostor u gradovima? Interesne grupe moraju biti uključene i informirane kako bi zadržali ravnotežu interesa. Komunikacija i transparentno planiranje podupiru razvoj. Ipak, problem je uključiti građane kako bi se dobila ideja o onome što oni žele. Sindikat bi trebao biti uključen u proces razvoja.

SOCIJALNI DIJALOG NA NACIONALNOJ RAZINI

U Bugarskoj se socijalni dijalog odvija na općinskom nivou. Savjet za socijalnu suradnju je uključen. Kolektivni pregovarački ugovori (CBA) pokrivaju udruženja koja su potpisala sporazum. Nema CBAs u privatnim kompanijama. Sektor javnog gradskog prijevoza se, kako su radnici objasnili, ne smatra atraktivnim za radnike zbog "niskog nivoa plaća i dugog radnog vremena". Visoka fluktuacija osoblja često je stvarnost među autobuskim i trolejbuskim operaterima. Ipak, postoji dobar dijalog u nekoliko sadašnjih kompanija. Zaposlenost i socijalni uvjeti poboljšali su se u određenoj mjeri s nešto većom razinom plaća. U nekim slučajevima sada radnici dobivaju dodatne bonusne. Kao što je dogovoren u CBA, tvrtke osiguravaju vaučere za hranu ili gotovinu radnicima, dodatnu naknadu za radno iskustvo, prekovremeni rad, noćni rad itd. Nema dodatnih mirovina ili sustava zdravstvene zaštite. Politika ospozobljavanja gotovo da i ne postoji – obuka se uglavnom obavlja pri uvođenju u posao. Ne postoje direktive za planiranje karijere ili promicanje unutar hijerarhije. Neke tvrtke imaju uspostavljene direktive u pogledu sigurnosti vozača kako bi se sprječile agresije ili zaštitili vozači od agresije treće strane. Ovaj problem se uvećao tijekom bliske prošlosti. Odbori i radne skupine u različitim temama podupiru dijalog. Mjesecne konzultacije u Burgasbusu intenziviraju razmjenu mišljenja. Sindikati nisu uključeni u razgovore s općinom. Obuka o funkcioniranju socijalnog dijaloga bi bila korisna.

U Srbiji gradonačelnik odlučuje o rješenjima u pitanjima gradskog javnog prijevoza. Ravnatelja tvrtke za javni prijevoz imenuje vlada. Vlada odlučuje o svim razvojima. Socijalno-ekonomsko vijeće na nacionalnoj razini mora rješiti probleme. CBA nije potpisana od strane sindikata. Postoje velike razlike u plaćama za različite grupe, npr. mehaničari nisu uključeni u povećanje plaće. Zakonodavstvo na nacionalnoj razini sprječava povećanje plaća. Emigracija radne snage je veliki problem. Osoblje imigrira u Sloveniju, plaća od 600 eura za vozača autobusa je u drugim zemljama bolja. 6.000 vozača je napustilo Srbiju. Treba biti obučeno više žena. Barijera je vozačka dozvola D kategorije. Problem je i nedostatak modernih vozila. Sindikat je stvorio dobrovoljni savez vozača s 86% zastupljenosti vozača.

Pregovaračke strukture su: na razini poduzeća sa sindikatima, općinskoj razini, regionalnoj i nacionalnoj razini. Većina problema se razvija s nacionalne razine. Siva ekonomija je veliki problem za razvoj zemlje i ovog sektora.

U Sloveniji nakon dvije godine pregovora nije postignut nikakav napredak. Novi kolektivni ugovori ponudili bi nove mogućnosti. Predstavnik sindikata smijenjen je nakon pregovaračkog procesa. Neophodno je poboljšati uvjete. Problem za radnike je radno vrijeme: visoka intenzivnost rada čini radna mjesta neatraktivnima. Pojavljuju se zdravstveni problemi i problemi ravnoteže rada i života. Kvalifikacija u Sloveniji za vozača autobusa je odskočna daska za preseljenje u drugu zemlju s višim plaćama. U Sloveniji u ovom sektoru djeluju brojni sindikati. To otežava procese pregovaranja. Kolektivni ugovori pokrivaju sve zaposlenike u sektoru. Promjena Uredbe (EC) br. 561/2006 u vezi s radnim vremenom predstavlja problem. Volja za dijalogom je moguća i potrebna.

Nedostatak vozača jedan je od najvećih problema, izvjestili su svi predstavnici različitih zemalja. Emigracija radne snage povećava nedostatak kvalificiranog osoblja.

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: RADNI UVJETI

Zajednička izjava UITP-ETF 'Prema održivoj urbanoj mobilnosti' iz 2016. glasi: „Nadalje, UITP i ETF naglašavaju važnost kvalitete usluga javnog prijevoza kao ključni aspekt za privlačenje i zadržavanje korisnika. S tim u vezi, zaposlenici su ključni za uspjeh operacija javnog prijevoza. Kvaliteta radnog okruženja kao i motivirano, dobro obučeno i nagrađeno osoblje predstavljaju bitne elemente za pružanje kvalitetnih usluga klijentima koji su u samom središtu ovog procesa.“

Buduće aktivnosti sektorskog socijalnog dijaloga u domenu gradskog javnog prijevoza je digitalna transformacija i socijalni dijalog u javnom gradskom prijevozu u Europi. Trenutni proces digitalne transformacije utjecat će na radna mjesta i radne uvjete. Opći cilj ovog projekta socijalnog dijaloga je predvidjeti, pripremiti i upravljati promjenama u sektoru i na radnom mjestu kako bi se oblikovala digitalna transformacija.

U Francuskoj su propisi o radnom vremenu vrlo razrađeni i pomažu zaposlenicima. Odbori za zdravlje i sigurnost paze na radne uvjete i daju savjete. Upošljavanje nije problem, za 1 poziciju vozača ima 10 kandidata.

U Srbiji radno vrijeme (vrijeme vožnje) za vozača autobusa je 6 sati. Postoje poteškoće između gradova.

U Sloveniji je zbog nedostatka vozača moguće radno vrijeme od 14 – 15 sati. Radni uvjeti su isti kao i za vozače kamiona. Jedan vozač radi za različite tvrtke, nemoguće je kontrolirati stvarno radno vrijeme. U Arrivi je štrajk koji je organizirao sindikat proglašen nezakonitim.

Intenziviranje rada posljedica je nedostatka osoblja. Demografska pomjeranja i emigracija građana pojačavaju problem. Sindikati moraju biti uključeni u raspravu o uvjetima rada. Sigurnost je problem u javnom prijevozu, to se mora shvatiti ozbiljno. Korištenje mobilnih telefona povećava opasne situacije. Zdravstvena i sigurnosna pitanja moraju se kontrolirati. Nedostatak privlačnosti i nepoštivanja ovog posla pojačavaju poteškoće pri upošljavanju.

Podrška je potrebna:

- Povećanje plaća
- Financijske subvencije
- Mechanizam nadgledanja
- Zajednički zaključci tvrtki i sindikata
- Pojačana briga i predanost
- Brzo kažnjavanje napada na radnike

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: OBUKA

UITP trening centar nudi obuku za izvrsnost kvalitete i usluge, autonomnu mobilnost i još mnogo toga. UITP Centar za obuku namjerava unaprijediti talente: ospobljavanje i posebno cjeloživotno učenje ključni su za razvoj visokokvalitetnog sektora javnog prijevoza, promicanje inovacija, održavanje i povećanje konkurenčnosti. Sudionici mogu poboljšati svoje osnovno znanje, proširiti svoje vještine kroz najbolju praksu i podijeliti iskustva, učiti od drugih putem razmjene i interakcije, te se susresti s kolegama i razviti svoju mrežu. Sektor se mora nositi s nepodudaranjem vještina. Savez sektorskih vještina treba podržati rješenja.

Aktivnosti sektorskog socijalnog dijaloga u polju gradskog javnog prijevoza:

- Usredotočiti se u izvješću o zapošljavanju žena na različite aspekte uključujući obuku, zapošljavanje, jednakost plaća, ... kao važne elemente za bolju ravnopravnost spolova (2012);
- Kvaliteta usluga temeljena na kompetencijama u gradskom javnom prijevozu (zajednički projekt 2007 / 2008);
- Konferencija o stručnim i profesionalnim kvalifikacijama vozača;
- Zajednička izjava o primjeni Direktive EU o početnim kvalifikacijama i kontinuiranoj izobrazbi profesionalnih vozača autobusa u gradskom javnom prijevozu (2014)

U Sofijskoj Autobusnoj tvrtki se vozači osposobljavaju i obvezuju ostati u tvrtki najmanje 3 godine. Također, Sofia Electric Transport financira obuku za osoblje. Sastanci s profesionalnim srednjim školama podržavaju obrazovanje. Ženama se nude tečajevi obuke za vozačke dozvole D kategorije. U usporedbi s naknadom za nezaposlenost, plaće su preniskе. U Njemačkoj je za ovo zanatsko obrazovanje bez dobnih ograničenja predviđeno 3 godine.

U Sloveniji je za vozača neophodna pristojna plaća.

Plaćaju se dodatni bonusi za zapošljavanje vozača. Razlika između zemalja s niskim plaćama i visokim plaćama i problemi koji proizlaze iz te situacije mogu se riješiti samo na Europskoj razini.

Zajednička izjava europskih socijalnih partnera naglašava važnost dobro obučenih članova osoblja. Obrazovanje znači povrat ulaganja

IDEJE ZA BUDUĆNOST

- Potrebna je komunikacija sindikata s poslodavcima i općinama
- Prevladati razlike između privatnih i komunalnih poduzeća (radno vrijeme)
- Socijalni dijalog poboljšava klimu u poduzećima
- Motiviranje ljudi da započnu posao vozača
- Identificiranje prioriteta
- Razgovori s ljudima
- Razmjena dobrih ideja
- Naglasak na ljudskom faktoru
- Naknada za osoblje koje emigrira
- Rješenja za povećanje plaća i odljev mozgova
- Promjene zakona, promjene u sustavu osiguranja pogoršavaju uvjete

8.2 Radionica 2: Češka Republika, Mađarska, Rumunjska, Slovačka

Socijalni partneri iz Češke Republike, Mađarske, Rumunjske i Slovačke sastali su se 6. i 7. studenog 2018. godine s Europskim socijalnim partnerima. Iz Češke Republike sudjelovali su predstavnici Pilsen City Transport Enterprises i Dopravní podnik hl. i sindikat OS Dosia. Iz Rumunjske su uzeli učešće predstavnici općine Ploiesti, općine Aiud, Udruženja za razvoj zajednica Bucharest–Ilfov (ADIBI), tvrtki METROREX SA, Societatea de Transport Bucureşti STB SA, Tvrtke za javni prijevoz Cluj-Napoca, Oradea lokalni prijevoz, predstavnici sindikata USL Metrou i Sindikata prometa u Bukureštu i Sindikat prometa u Ploiestiju. Iz Slovačke je sudjelovala Transportna tvrtke Košice a.s.. Iz Mađarske su Radionici prisustvovali predstavnici tvrtki BKV Zrt., Budapest Transport Zrt., Tüke Busz Zrt. i Sindikat KSZOSZ.

BUDUĆNOST MOBILNOSTI U GRADOVIMA

Sudionici su s predsjednikom prometne tvrtke u Budimpešti, sa savjetnikom gradonačelnika Ploiestija, s gradskim menadžerom Aiuda i Udruženjem za razvoj zajednice u Rumunjskoj Bucharest-Ilfov razgovarali o budućnosti mobilnosti u gradovima.

Grad Budimpešta mora prilagoditi mobilnost glavnim trendovima. Automatizirani prijevoz stvorit će sigurniji prijevoz. Ipak, postavlja se pitanje o reakciji na ekonomiju dijeljenja. Za napredni sustav postoji pitanje ulaganja: nedostatak investicija će ometati razvoj. Nedostatak iz prošlosti i danas ima utjecaja. Nedostatak radne snage nije nastao samo zbog plaća. Postoji manjak vozača i radnika na održavanju. Grad mora uzeti u obzir perspektivu korisnika, a ne profitabilnost. Sigurnost je glavna briga.

Udruženje za regiju Bukurešt i Ilfov ima za cilj integraciju prometnih usluga u Bukureštu-Ilfov, između 4

regionalna operatera javnog prijevoza i izravnu PSC dodjelu za najviše dvije godine. Implementiran je sustav za praćenje usluge, koji se odnosi na upravljanje voznim parkom, integrirani sustav izdavanja karata za javne i privatne operatore. Kroz poboljšanje razine usluga i integracije tarifa, udruga očekuje povećanje povezanosti između Bukurešta i Ilfova te promjenu navika putnika i promjenu u prometu.

Suradnja s civilnim društvom treba biti povećana. Stanovništvo je vrlo otporno na promjene. Pristup inovacijskom centru (Laser Valley Măgurele) treba biti podržan.

Za Ploiesti su za perspektivu gradskog javnog prijevoza ključni dobri radni uvjeti. Sredstva EU se koriste za modernizaciju flote, vozila su vrlo stara. Stara vozila su loša za okoliš i izazivaju mnogo zagađenja.

Nedostatak i starost radne snage i nedostatak investicija utječu na sve gradove. Neophodne su socijalne naknade za radnike.

Sinergija između različitih vrsta gradskog javnog prijevoza treba biti korištena. Pametni gradovi povećat će modalne promjene za ekološka pitanja. Gradovi bi trebali podržavati dijeljenje bicikala i javni prijevoz umjesto korištenja privatnih automobila.

Trendovi mobilnosti su E-mobilnost, autonomna vožnja i dijeljenje automobila. Privatizacija usluga napreduje, ali javna korist ne treba biti manje vrijedna od interesa za profit.

SOCIJALNI DIJALOG NA NACIONALNOJ RAZINI

Budimpeštanska privatna transportna korporacija (BKV) u vlasništvu općine Budimpešta upravlja većinom vozila (autobusima, tramvajima, metroom i trolejbusima) širokom mrežom javnog prijevoza u Budimpešti. Ostale usluge uključuju Cog-Wheel željeznicu, vučnu žičaru u Budimpeštanskom dvorcu i javni promet riječnim brodovima Dunavom. BKV godišnje preveze oko 1,4 milijarde putnika. U Budimpešti je izgrađen jedn metro bez vozača. Za sindikate u Mađarskoj, outsourcing je glavni problem. U tim tvrtkama se ne primjenjuju kolektivni ugovori. Socijalni dijalog djeluje na razini poduzeća, ali ne i na razini sektora. U odborima za socijalni dijalog sindikati nisu uključeni. Zakon o radu izmijenjen je u pogledu štrajkova u 2010. Štrajkovi gotovo da više nisu mogući, socijalni dijalog se sada ne može koristiti kao instrument.

Potrebna je bolja zastupljenost u poduzećima. Političke odluke usmjerenе su na slabljenje sindikata, to je pristup vlade u Mađarskoj.

U Pragu je na snazi viši stupanj kolektivnog ugovora. Postoji 23 sindikata, sporazum se može zaključiti tek kada se svi slože. O posljednjem sporazumu se pregovaralo 20 mjeseci. U Pragu postoji visok utjecaj generalne skupštine.

Tvrta za javni prijevoz Pilsen zapošljava 900 djelatnika u obliku javno-privatnog partnerstva. Neke usluge su ustupljene vanjskim suradnicima. Političari nisu uključeni u proces socijalnog dijaloga. Zakonom je predviđeno da se ne dopušta povećanje plaća za više od 3%. Dijalog se odvija harmonično.

U Slovačkoj 17 prijevoznih tvrtki obavlja javni prijevoz. Za usluge prijevoza autobusom je potrebno 10 – 15 % vozača više kako bi se obavljale usluge. Kao i u drugim tvrtkama, nedostatak vozača se mora riješiti. Novi zaposlenici dobivaju novčani bonus, ali nakon kratkog vremena napuštaju tvrtku. Vozač ima previše obveza tijekom smjene, za većinu ljudi ovaj posao je previše težak. Atraktivnost posla se mora povećati. Pritužbe radne snage odnose se na težak promet i nedostatak pauza.

Iskustvo u Kosevicama je da vozači rade za nekoliko tvrtki. Sindikati se smatraju partnerima. Budući da oni mogu paralizirati sustav, dobar odnos je koristan. Aktivna su 2 sindikata koja su organizirana u nacionalnim sindikalnim udrugama. CBA imaju višu razinu od Zakona o radu. Izmjena zakona o radu otežava pokretanje štrajka. Ulaganje u vozila iz Europskih fondova je poboljšalo uvjete za vozače. Dodatni pregovori su se odnosili na stambeno zbrinjavanje, dodatna osiguranja i povećanje stope mirovina.

Metrorex (Bukurešt) je dioničko društvo. Ima 4 glavne linije s 53 stanica. Na održavanju je zaposleno 4560 radnika. Ovo poduzeće je neprofitna tvrtka, a poslovanje se temelji na zakonodavstvu. Subvencije podržavaju održavanje infrastrukture. Kolektivni ugovori postoje, sindikati se bore za bolje uvjete. Za članove osoblja postoje treninzi. Za sindikat je problem zakonodavstvo, dekret 109, a ne upravljanje poduzećem. Sindikat traži izmjenu Akta o radu broj 53 iz 2003. godine.

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: RADNI UVJETI I ZDRAVLJE I SIGURNOST

U Mađarskoj tvrtke uvođe mjere za odgovor na rast nasilja. Potrebni su bolji uvjeti za vozače. Posao vozača autobrašuna ne poštujes se kao profesija. U procesu digitalizacije oprema sama po sebi nije problem, ali vozači se trebaju upoznati s novim vozilima i tehnikom.

U Rumunjskoj je sigurnost glavna tema. Uvedene su aktivnosti protiv agresije. Za rješavanje ove teme važni su kolektivni ugovori. Oni moraju postaviti dobre uvjete. Ako uvjeti nisu atraktivni, vozači napuštaju tvrtku. Nekada su zaštitari čuvali javni prostor.

U Slovačkoj više nema nikakvih beneficija za zaposlenike. Relevantna pitanja su sigurnost, digitalizacija, ergonomski aspekti i modernizacija vozniog parka. Nedostatak vozača, kao i ograničenje vremena vožnje kako bi se zaštitili radnicima, otežavaju usluge javnog prijevoza.

Za Njemačku je predstavnik Bogestre izvijestio o temama socijalnog dijaloga na razini tvrtke. Odbori za zdravlje i sigurnost na radu sastaju se 4 puta godišnje. Uloga je djelovati kao upravni odbor menadžmenta za upravljanje zdravljem i sigurnošću na radu. Tako se definira okvir, strukture i procesi te kreiraju mјere, projekti, rokovi i odgovornosti. Također se ocjenjuju i kontroliraju projekti i teži se poboljšanjima. Očekivanja za poboljšanje produktivnosti su se povećala.

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: OBUKA

U Slovačkoj se nude osnovne mјere obuke. Trenutni vozači su kvalificirani. Sa specijalnim certifikatima postoje veći zahtjevi. Kasnije tijekom svoje karijere vozači odustaju jer je posao pretežak. Ne postoji obuka za slučaj masovnih nesreća u prometu, koja bi trebalo biti ponuđena. Za ljudi izvan Bratislave postoji škola za vozače s vlastitim domom.

Općenito je skupo steći vozačku dozvolu D kategorije. Poslodavac bi tome mogao pridonijeti. BKV trenira vlastite vozače. U ranijem periodu je na raspolaganju bilo mnogo više podnositelja zahtjeva.

Za Češku Republiku je pronalaženje vozača operativna zadaća. Pitanje je kako tu zadaću rješiti u budućnosti? Neće biti više ljudi zainteresiranih za ovaj posao.

IDEJE ZA BUDUĆNOST

- Interesne grupe moraju znati kako funkcioniра socijalni dijalog, a obuka bi bila od pomoći
- Slovački model obuke je dobar
- Teškoće u gradovima vrlo su slične
- Važno je podijeliti iskustvo s drugima
- Tvrte i sindikati trebaju djelovati zajednički
- U Rumunjskoj postoji volja izmijeniti kolektivni ugovor sukladno raspravi na ovoj radionici, praznicima, vaučerima za hranu, zdravstvenim pitanjima
- Outsourcing mora biti zaustavljen
- Otvaranje strukovnih škola
- Nedostatak sredstava će paralizirati uslugu, uvjeriti političare da osiguraju odgovarajuća sredstva
- Korisno je znati o situaciji u drugim zemljama, postoje slični problemi, ali detalji su različiti
- Nema krajnjeg rješenja, pitanja se mogu riješiti samo kod kuće
- Osiguranje kvalitetne hrane tijekom smjene
- Rehabilitacijski praznici, plaćeno bolovanje, ergonomija u kabinama vozača, organizacija radnog vremena
- Obuka srednjeg rukovodstva za dobrobit vozača, mnogo pritužbi, ali situacija se ne mijenja
- Socijalni inženjeri i korporativne strategije
- Tamo gdje socijalni dijalog dobro funkcioniра, situacija je bolja
- Treba naglasiti socijalni dijalog, sindikati bi trebali biti u kontaktu kako bi pronašli rješenja
- Nacrtati plavi tisak koji se može prilagoditi različitim okvirima

8.3 Radionica 3: Poljska, Estonija, Latvija, Litva

Europski socijalni partneri pozvali su 30. i 31. siječnja 2019. socijalne partnere iz Poljske, Estonije, Latvije i Litve na sastanak u Varšavu. Iz Poljske predstavnici Trgovačke komore Gradskog prijevoza Varšava, tvrtki MPK-žódź Sp. z o.- Usluge prijevoza autobusa i tramvaja, Gradski prijevoznik Jaworznie, MPK Poznan Sp. z o. o. Michalchewska sp. z o.o., PKM Sosnowiec Sp. z o.o., Tramvaji Szczecin, Javni prijevoz Szczecin, Varšavski tramvaji, Metro Warszawskie Sp. z o.o. i predstavnici sindikata Nacionalni odjel za urbanu komunikaciju NSZZ Solidarność Gdynia, NSZZ Solidarność Javni prijevoz Varšava, NSZZ Solidarność MPK SA Krakov, Nacionalni sindikat vozača i motocikala Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Łódź, Poznan, Sosnowiec, Szczecinek, Varšava, Poljski sindikat motociklista i vozača Koszalin i sindikat radnika općinskih prijevoznika u Poljskoj ((Łódź) pridružili su se sastanku.

Za Latviju su sudjelovali predstavnici tvrtki Paneiropas Automotive Association, B-bus SIA, Riga Minibus Traffic PS i sindikata Latvijskog sindikata radnika javne službe i prometa (LAKRS). Iz Litve su sudjelovali predstavnici tvrtke B-bus UAB, Transreviss UAB i sindikata Litvanske Federacije radnika u transportu. Iz Estonije su na sastanku sudjelovali predstavnici sindikata Estonski sindikat radnika i Unije radnika motornih vozila (ETTA).

VIZIJA BUDUĆNOSTI MOBILNOSTI U GRADOVIMA

EU Estoniji se planira besplatno uvođenje gradskog javnog prijevoza. Cilj ove mјere je povećanje broja putnika. Javni prijevoz treba ljudima biti privlačan. Ljudi će koristiti javni prijevoz ako je cijena niska. Komercijalni prijevoz nije konkurentan s besplatnim prijevozom, ali može se ponuditi manje linija.

Korištenje bicikala za kratke udaljenosti i vlakova velike brzine za velike udaljenosti su dodatne strategije.

U Latviji su planirane paneuropske autobusne postaje. Rail Baltica će mnogo promijeniti u regiji.

U Litvi se mijenja pravni okvir za urbani javni prijevoz. Tenderi za javnu nabavu su nužni kako bi operatori dobili ugovor. Poštuju se minimalni standardi za radne uvjete.

U Poljskoj kao velikoj zemlji postoje razlike između regija i gradova.

U Poznanu su predgrađa ključna za javni prijevoz. Mreža različitih vrsta prijevoza mora biti organizirana. Tvrta se oslanja na soft elemente. Okvirni uvjeti nisu stabilni; država treba stvoriti prihvatljive okvirne uvjete i uključiti lokalne vlasti. U Poznanu su aktivna dva operatera za autobuse i željeznicu, oni su odgovorni za grad i regiju. U fokusu operatera su integracija IT sustava, izdavanja karata i informiranje putnika. Ključni zadaci socijalnog dijaloga su osiguravanje stabilizacije lokalnog prometa. Korištenje javnog prostora u gradovima je problem: to se ne može riješiti teoretski, već se mora planirati i organizirati zajedno s interesnim grupama. Gradski javni prijevoz u Poznanu temelji se na tramvajima, koristi se samo nekoliko autobusa.

U Szczecineku se promiče uporaba bicikala. Previše je zakona koji reguliraju gradski javni prijevoz, a za operatore ih je teško pratiti. Ceste pripadaju gradu, regiji ili zemlji; postoje različite odgovornosti za javni prijevoz što čini organizaciju vrlo komplikiranom. U Szczecineku je predviđen besplatan javni prijevoz.

Szczecin ima dobru mrežu javnog prijevoza. Gradski prometni sustav oslanja se na autobuse (normalne i brze) i tramvaje. Organizirati prijevoz tramvajem je skup, ali se javni prijevoz dobro razvija u Szczecinu. Zbog toga nema prometnih gužvi.

U Gdynii se koriste moderni trolejbusi i grad je vrlo ponosan na njih. Tri operatera rade u Gdynii. Socijalni partneri proširuju socijalni dijalog na raspravu sa znanstvenim stručnjacima. Besplatnu uslugu treba uvesti samo za dio građana. Europski projekti planirani su za centraliziranje javnog prijevoza.

Za Jaworzno sa 90.000 stanovnika javni prijevoz je važna usluga. Ipak njegov kapacitet nije dovoljan za grad i treba ga proširiti.

U Radomu gradonačelnici zapravo i ne znaju za socijalni dijalog. Socijalni partneri u malim gradovima čak imaju i više poteškoća da skrenu pozornost. Javni prostor je važna tema u gradu.

U Varšavi okrugli stol sa skupinama interesnih grupa poput putnika, operatera, zaposlenika, motociklista itd. radi na brojnim projektima za razvoj prijevoza u gradu. Sindikati nisu uključeni u okrugli stol. Sporazum u tom sektoru zaključen je 90-ih godina. Tijelo za javni prijevoz PTA odgovorno je za razvoj. Obavljaju se sastanci sa stanovnicima kako bi prikupili ideje i zahtjevi. Važna područja razvoja javnog prijevoza su električna mobilnost i platforme za digitalne usluge. Pitanja su promicanje gradskog javnog prijevoza i kvaliteta života u gradovima. Tema za vozače je ograničenje radnog vremena.

NACIONALNI SOCIJALNI DIJALOG

Socijalni dijalog u Latviji uređen je brojnim zakonskim regulatornim dokumentima:

- Ustav Republike Latvije;
- Zakon o radu (2002);
- Zakon o zaštiti rada (2002);
- Zakon o sindikatima (2014);
- Organizacije poslodavaca i Zakon o udružama (1999);
- Zakon o štrajku (1998);
- Zakon o radnim sporovima (2002);
- Zakon o državnom inspektoratu rada (2008)

Trilateralni socijalni dijalog koji se odvija između predstavnika vlade, Latvijske konfederacije slobodnih sindikata i Latvijske konfederacije poslodavaca je dobro razvijen proces. Postoje mjere za uravnoteženje moći i utjecaja strana u ovom dijalogu.

Bilateralni socijalni dijalog u Latviji: Glavni naglasak u ovom socijalnom dijalu je sam proces; sklapanje sporazuma (opći sporazum ili kolektivni ugovori) tradicionalno se smatra njegovim konačnim rezultatom, što ukazuje na to da su interesi socijalnih partnera usklađeni jedni s drugima. Obj stranke se obvezuju ispuniti kolektivni ugovor, koji određuje kazne za kršenje sporazuma za obje stranke. U Latviji je takva bilateralna suradnja najbolje razvijena na razini poduzeća, a manje je prisutna na industrijskoj i regionalnoj razini.

Socijalni dijalog u AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ odvija se u organizaciji Latvijskog sindikata službenika javnih službi i prijevoznika (LAKRS). Osnovan je na autobusnom terminalu 10. studenog 1997. Uspješan socijalni dijalog rezultirao je 1998. kolektivnim ugovorom između sindikata i poslodavca, i zaposlenicima pružio niz socijalnih naknada koje nadilaze ono što zakon zahtijeva u Latviji. Socijalni dijalog je način donošenja odluka o visini plaća i radnih uvjeta, te uključivanje zaposlenika u pitanja koja utječu na proizvodni proces, upravljanje poduzećem i njegov razvoj.

AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' sudjeluje u Konfederaciji poslodavaca Latvije (LDDK). Osnovana 1993. godine, LDDK je najutjecajnija udruga poslodavaca u Latviji. LDDK predstavlja poslodavce u socijalnom dijalu s Latvijskom vladom i Konfederacijom slobodnih sindikata Latvije. Misija LDDK-a je razviti okruženje u Latviji koje podržava poslovanje, promiče konkurentnost i predstavlja poslodavce na nacionalnoj, međunarodnoj i EU razini. Autobusni terminal je član Konfederacije poslodavaca Latvije (LDDK) od 2006. U 2018. LDDK i AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' potpisali su memorandum o suradnji s namjerom ulaska u pregovore o sklapanju općeg industrijskog sporazuma s predstavnicima poslodavaca djelujući na tom području, te osiguravajući obrazovnu, informativnu i sadržajnu potporu autobusnom terminalu u kolektivnom pregovaranju. AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' surađuje s LDDK stručnjacima i sudjeluje u socijalnom dijalu, štiteći svoje interese i interesu industrije.

Interesi poslodavca i zaposlenika u poduzeću su usklađeni kolektivnim ugovorom koji zaposlenicima pruža dodatne socijalne naknade:

- naknade za rođenje djeteta;
- privatno zdravstveno i sigurnosno osiguranje za zaposlenika;
- mjesечni mirovinski doprinosi treće razine;
- izdaju se službene pohvale za dobro obavljanje posla (Pravilnik o Pohvalama);
- naknada troškova obroka zaposlenicima na smjenskom radu (s fiksnom satnicom. Izračunati troškovi obroka se nadoknađuju zajedno s placom);
- naknadu troškova naočala (kontaktnih leća) jednom godišnje;
- naknada za smrt člana obitelji.

Najvažnija aktualna tema socijalnog dijaloga za autobusnu tvrtku je poboljšanje plaća: U poduzeću je uspostavljen učinkovit sustav plaća (Pravilnik o plaći). Ukupna isplaćena plaća uključuje fiksni dio (na temelju satnica) i varijabilni dio (mjesečni bonusi na koje izravno utječe radni učinak zaposlenika tijekom odgovarajućeg izvještajnog razdoblja). Razvijen je i provodi se postupak novčanih poticaja za zaposlenike (Pravilnik o bonusima). Zaposlenici autobusne tvrtke primaju novčane poticaje za svoj osobni doprinos u općim aktivnostima terminala, za obavljanje poslova, interes za ispunjavanje njihovih dužnosti, kvalitetu obavljenog posla, količinu posla koja se proteže izvan redovnog opsega; ti poticaji uključuju i bonuse za odmor. Prosječna plaća u tvrtki porasla je s 981 eura u 2016. na 1152 eura u 2018. godini.

Sindikat je uključen u socijalni dijalog na razini poduzeća. Odbori se bave pitanjima javnog prijevoza. Vozači autobusa nisu zadovoljni odredbama radnog vremena i plaćama. Vrijeme čekanja treba biti kompenzirano. Vlasti u novim tenderima trebaju imati mogućnost da ne izaberu najjeftiniju, već onu ponudu s najboljim omjerom kvalitete i cijene. Vlasti moraju osigurati dovoljno novca za tu uslugu. U Latviji je starosna granica za mirovinu 65 godina, prijevremeno umirovljenje moguće je samo uz smanjenje prihoda.

U Litvi u tenderskim postupcima pobjeđuje uvijek najjeftinija ponuda. Minimalna plaća je 550 eura. Potrebno je povećati plaće. Kolektivni ugovor bi se trebao primjenjivati na cijeli sektor, što trenutno nije slučaj. U ovom trenutku nema dogovora. Dob mirovine u Litvi je na 63 godine i povećat će se na 65 godina.

U Estoniji se odluke za sektor donose na razini centralne vlade. Postoji federacija zaposlenika i federacija poslodavaca. Socijalni dijalog je organiziran dvodijelno. Često postoje sektorski sporazumi o posebnim temama. Korisno osiguranje zdravlja i od nesreće na radu još nije uspostavljeno. Na tenderskim procedurama se uvijek moraju odabrati ponude s najmanjom cijenom. Postoje sektorski sporazumi o prijevozu domaće robe. Međunarodni vozači za velike udaljenosti nisu obuhvaćeni ovim ugovorom. Nema boljih uvjeta za vozače autobusa. Dob za mirovinu je 63 godine, a novi zakon do 2023. će je povećati na 65.

POLJSKA

Sosnowiec: Dijalog između sindikata i vlasti postoji, iako nije jako dobar. Često se događaju kašnjenja, pa vozači nemaju vremena za odmor. Mirovine su problem za zaposlenike.

Poznan: Tenderske procedure imaju loše posljedice za sektor. Socijalni partneri trebaju odrediti uvjete jer poznaju situaciju.

Krakow: u Krakowu zvanično živi 800.000 stanovnika, u stvarnosti ih ima 2.100.000. Smog je problem u Krakovu, posebnim danima javni prijevoz je besplatan za bolju klimu. Instaliran je sustav Park & Ride (parkiraj i vozi se javnim prometom). Emigracija vozača je problem ne samo u Krakovu. Postoji javni monopol grada za tramvaje, privatne tvrtke drže 55 % autobusnog prijevoza. Biciklistička staza na ulicama bit će obvezna u budućnosti. Socijalni dijalog organiziran je na razini poduzeća. OPZZ i Solidarnosc organiziraju teške pregovore o plaćama.

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: RADNI UVJETI

U raspravi je spomenuto nekoliko tema:

- Sustav upravljanja kvalitetom ISO 9001: 2015 implementiran je u AS „Rīgas starptautiskā autoosta“. Implementacija sustava upravljanja kvalitetom pomogla je pojednostaviti poslovanje poduzeća, poboljšati radno okruženje i jasno definirati opseg dužnosti i odgovornosti svakog zaposlenika. Poboljšan je rad svake individualne jedinice poduzeća, uspostavljanjem obostrano korisne suradnje sa svim stranama kojima su potrebne usluge autobusnog terminala.
- Uprava uzima u obzir prijedloge zaposlenika i uvodi mjere za poboljšanje njihovih radnih uvjeta: Osoblje službe za korisnike dobiva uniforme, identifikacijske bedževe i radnu odjeću; Organizirani su prostori za rekreaciju zaposlenika (s toaletom, tušem, kuhinjama, garderobama). Naknada troškova naočala (kontaktnih leća) jednom godišnje
- Fizički uvjeti su dobri, publiciran je tiskani vodič;
- Motivacija je važna;
- Kabine su uske, može se pojaviti klaustrofobični osjećaj. Kabine se moraju poboljšati, što se može riješiti socijalnim dijalogom;
- Nedostaju sve vrste zaposlenika što utječe na preostale zaposlenike (intenziviranje rada).

- Tečajevi, IT stručnjaci, tehničari, zaposlenici ne očekuju izvanredne stvari, nego samoispunjene i radost na poslu, moraju se osigurati osnovne potrebe i dovoljno naknade za potrebe obitelji.
- U prošlosti u Poljskoj ženama nije bilo dopušteno voziti autobus. Ljudi u vlastima koji nikada nisu vozili autobus i ne poznaju situaciju odlučuju o uvjetima. Vlasnici i organizatori prijevoza imaju pravo glasa.
- Vozač autobusa nije poštovana profesija u Poljskoj. Za ljude koji si ne mogu priuštiti automobil sramota je koristiti javni prijevoz.
- Obuka o nasilju je vrlo općenita, nije specifična za vozače autobusa.
- Za manje tvrtke teško je osigurati potrebne sanitarnе odredbe
- Video nadzor nije popularan među vozačima autobusa, ali također može dokazati da se vozač ponašao ispravno

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: OBUKA

- Lekcije za parlamentarce i njihove pomoćnike pomoći će u širenju znanja o potrebama gradskog javnog prijevoza i socijalnog dijaloga
- Nudi se niz obuka: eko-vožnja, odnos s korisnicima, obuka na simulatorima, trening tramvaja, posebna obuka za žene vozače tramvaja
- Model Programa obuke može pomoći drugim tvrtkama
- Instruktori moraju imati iskustvo u vožnji autobusa
- Vlastita obuka s vlastitim instruktorima
- Direktiva 2018/645 (kojom se izmjenjuje i dopunjuje Direktiva 2003/59 / EC) o početnim kvalifikacijama i periodičnoj obuci vozača mora se poštovati
- Obuka se često odvija izvan radnog vremena
- U Rigi se održava proces kontinuiranog usavršavanja i profesionalnog razvoja zaposlenika (s početnom obukom, obukom na licu mjesta, tradicionalnom obukom slušatelja, razmjenom vještina, samostalnim učenjem, obukom menadžera, posebnim tematskim radionicama izvan mjesta); Primjerice, tijekom 2016. godine 60 zaposlenika obučeno je za djelovanje prema problematičnim pojedinaca koji su u nekoj krizi ili u incidentima s pucnjavom na javnim mjestima;
- 2018. godine 40 zaposlenika autobusnog terminala dobilo je upute o velikim promjenama u zaštiti osobnih podataka koje su stupile na snagu Općom uredbom o zaštiti podataka; Tijekom 2018. godine 60 zaposlenika prošlo je obuku „Postizanje energetske učinkovitosti na AS“ Rīgas starptautiskā autoosta“. U 2019. godini, 10 zaposlenika završilo je „Akcije u slučaju potencijalnih kriza na Međunarodnom autobusnom terminalu u Rigi kao obuku za kritične objekte infrastrukture“.

PODRUČJA SOCIJALNOG DIJALOGA: ZDRAVLJE I SIGURNOST

- U skladu s kolektivnim ugovorom, svi zaposlenici na terminalu u Rigi imaju zdravstveno i osiguranje od nezgode; Zaposlenici se upućuju na obvezne liječničke pregledе; Sigurnosni sustav AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ svake godine prolazi poboljšanja (s novim detektorima dima, nadzornim kamerama, uređajima za testiranje novčanica); Izrađen je plan civilne obrane, s radionicom ‘Civilna zaštita i sigurnosne mjere na putničkom terminalu’ koja je provedena za sve zaposlenike tvrtke.
- U Litvi jedno privatno poduzeće ima malo osiguranje, 1. dan bolesti nije plaćen, ukupno 12.000 dana bolesti u totalu. Plaća se 10 dana bolovanja.
- U Estoniji postoji manjak vozača, oni odlaze u druge zemlje. Samo 6% osoblja je mlađe od 35 godina, 74% starije od 51 godine. Tvrte nisu uključene u pripremu tendera. Toaleti koje autobusni prijevoznici mogu koristiti moraju biti postavljeni u gradovima.
- U Latviji se dešavaju napadi a nudi se obuka u vezi s postupanjem s putnicima i agresijom.
- U Litvi je popularan stav „Putnik je uvijek u pravu“. Postoje samo obveze za vozače, a ne za putnike.
- Nedostatak toaleta, prostorija za odmor, kuhinja.



Izvješća tvrtki i sindikata u sektoru gradskog javnog prijevoza u zemljama Srednje i Istočne Europe

9.1 Prijevozno poduzeće grada Košice, a.s., Slovačka Republika

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

U Košicama ili regiji Košice trenutno nije uspostavljen nijedan integrator transporta. Međutim, u tijeku su potezi za olakšavanje koordinacije svih vrsta prijevoza i njihovih operatora.

U regiji trenutno posluju sljedeće tvrtke:

- Transportno poduzeće Košice – javni prijevoz u gradu Košicama
- Eurobus a.s. i SAD Michalovce a.s. – usluge prigradskog autobusa
- Slovačka željeznička tvrtka i Regiojet a.s. željeznički prijevoz

Ugovoren je javni gradski prijevoz, a usluge i vozni red odobravaju nadležni odjeli u lokalnoj vlasti u Košicama. Usluge prigradskog autobuskog prijevoza ugovara Samoupravna regija Košice, željeznički prijevoz pri Ministarstvu prometa i graditeljstva Slovačke Republike.

Razvoj gradskog prometa kontrolira lokalna uprava. Danas je grad Košice u dobroj poziciji za razvoj svih vidova prijevoza (i postupno ih razvija). Rad se posebno usredotočuje na Strategiju izgradnje prometa i transporta u 2030. godini u Košicama i Plan održive mobilnosti u Košicama.

POSLODAVCI

Naša tvrtka pruža javni prijevoz u gradu Košicama (autobusni, trolejbuski i tramvajski prijevoz), a naša vozila prelaze ukupno 14.8m km godišnje. Cilj tvrtke je nastaviti s pružanjem navedenih prijevoznih usluga te kontinuirano povećavati njihovu pouzdanost, kredibilitet i sigurnost u javnom prijevozu, čineći poduzeće atraktivnijim kao poslodavca s dugoročnom perspektivom (osnovanim 1891.). Razina zaposlenosti se smanjuje, posebno u području usluga i uprave, ali se broj vozača ne smanjuje – u 2000. godini tvrtka je imala više od 1.500 zaposlenika, u 2010. godini oko 1300. U 2019. zapošljavamo 950 zaposlenika.

Glavni cilj razvoja ljudskih potencijala je povećanje zadovoljstva poslom uvođenjem naknada a posebno povećanjem plaća. U 2018. godini plaće su porasle za oko 10%, a za 2019. trenutno razgovaramo sa sindikatima o povećanju plaća. U bliskoj budućnosti bit će važno privući nove mlade zaposlenike na razini srednjeg obrazovanja te pripremamo programe stipendiranja i potpore budućim zaposlenicima.

Socijalni dijalog je dugoročan i dobro funkcioniра. U tvrtki djeluju dva sindikata. Imamo kolektivni ugovor, pružamo pogodnosti izvan Zakona o radu i osiguravamo kolektivno pregovaranje s upravom i predstavnici ma oba sindikata koji se sastaju najmanje četiri puta godišnje. Smatramo da je razina socijalnog dijaloga dobra ili čak iznad standarda u usporedbi s praksom u drugim tvrtkama.

Tvrta posluje u teškoj ekonomskoj situaciji. Prihodi od javnog prijevoza dovoljni su da pokriju oko 50% troškova tvrtke. Budući da je samoupravni grad Košice 100% dioničar tvrtke, on pokriva sve gubitke iz naših aktivnosti, ali to je često odgođeno, što uzrokuje probleme s novčanim tokovima.

Tvrta nije član niti jedne udruge poslodavaca na razini EU-a. Na razini Slovačke Republike, kao i sve tvrtke za javni prijevoz u većim gradovima, mi smo član Udruge operatera javnog prijevoza u gradskim aglomeracijama u Slovačkoj. Ova Udruga djeluje i održava sjednice najmanje dva puta godišnje, u kojima pojedini operateri koordiniraju svoje prometne aktivnosti kao i aktivnosti socijalnog dijaloga.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Trilateralni razgovori na nacionalnoj razini u Slovačkoj, pregovori s trgovinskim organizacijama su samo bilateralni, kako slijedi:

Sindikat i "Udruga operatera javnog prijevoza u gradskim aglomeracijama u Slovačkoj Republici". Na temelju tih pregovora postoji kolektivni ugovor više razine koji uključuje operatore javnog prijevoza u Slovačkoj Republici.

Veće koristi i beneficije za zaposlenike zajamčene kolektivnim ugovorom na višoj razini rezultat su korporativnog kolektivnog ugovora zaključenog u bilateralnim razgovorima između poslodavaca i trgovackih organizacija.

Sporazumi potpisani od strane sindikata (Kolektivni ugovor više razine), kao i od strane trgovackih organizacija (korporativni kolektivni ugovor).

Stoga je socijalni dijalog dobar, s obzirom na postojanje društvenih sporazuma na Slovačkoj razini i razini poslodavaca.

Kolektivni ugovor više razine pokriva prijevozničke tvrtke u Bratislavi, Košicama, Žilini, Banskoj Bistrici i Presovu.

Socijalni dijalog također se odnosi na plaće, sigurnost radnika i druge pogodnosti. Osim povećanja osnovne plaće, glavne teme socijalnog dijaloga navedene su u nastavku.

Prema Zakonu o radu

- Plaća se prekovremeni rad (viši od propisanog Zakonom o radu)
- Subvencija za plaće za rad noću (viša od utvrđene Zakonom o radu)
- Subvencija za plaće za rad vikendom (viša od utvrđene Zakonom o radu)
- Subvencija za plaće za rad na državni praznik (viša od utvrđene Zakonom o radu)
- Subvencija za plaće za težak posao (viši od propisanog Zakonom o radu)
- Naknada za vrijeme dežurstva (viši od propisanog Zakonom o radu)

Izvan Zakona o radu

- Subvencija za plaće za godine rada
- Subvencija za plaće za rad u poslijepodnevnoj smjeni
- Subvencija za plaće vozačima s dispozicijom
- Subvencija za plaće za povećanu težinu/zglobni autobus, trening tramvaja
- Subvencija za plaće za rad u Novogodišnjoj noći i poslije 18 sati
- Subvencija za plaće za upravljanje timom
- Plaća zbog podijeljene smjene
- Subvencija za plaće za zastupanje
- Naknada za vožnju servisnog motornog vozila
- Financijske nagrade za poslovne godišnjice
- Financijske nagrade za donatore krvi
- Preferencija plaće – godišnja nagrada
- Dodatni praznici izvan Zakona o radu

Sa stajališta tvrtke namjeravamo nastaviti s intenzivnim socijalnim dijalogom koji smatramo ključnim za uspješnu tvrtku i zadovoljstvo zaposlenika tijekom obavljanja posla.

U ovom trenutku, međutim, ne vidimo prostor za raspravu o novim pitanjima. Smatramo da su sva relevantna i izvediva poboljšanja već dogovorena, ali u bliskoj budućnosti planiramo postupno povećavati postojeće pogodnosti.

EUROPSKA RAZINA

DNaša tvrtka nije uključena ni u jednu od aktivnosti na Europskoj razini.

S obzirom na iskustvo i međunarodne sastanke koje organizirate, što smatramo vrlo važnim, postupno nalazimo da u našoj Europskoj regiji imamo vrlo slične socijalne dijaloge, vrlo slične probleme i vrlo slične izazove. Iznenadjuće je da se Zapadna Europa bori s problemima sličnim onima u istočnoj Europi.

Očekujemo da će u tijeku zajednički sastanci otkriti dobru praksu u socijalnom dijalogu u zemljama EU. To nam omogućuje da usporedimo uvjete i shvatimo da nismo sami.

Preporuke su također izrađene na Europskoj razini nakon sastanka koji je organiziran u Pragu 2018. godine, a one proizlaze iz svijesti o problemima u drugim zemljama - posebice iz spoznaje da smjernice o plaćama ne mogu biti prioritet na razini EU-a, budući da one uvelike ovise o ekonomskoj uspješnosti, ali da se zaposlenici, njihove zdravstvene i neprofesionalne aktivnosti mogu zaštитiti propisom koji obvezuje zemlje EU, posebno u sljedećim područjima:

Radno vrijeme vozača javnog prijevoza i njihov minimalni odmor

Odmor za oporavak izvan normalnog odmora u pojedinim zemljama

Postoje i druge teme za daljnju raspravu, kao što su poboljšanje radnog okruženja vozača - klasificiranje vozila javnog prijevoza kao radnog okruženja i na razini EU njegovo prilagođavanje minimalnim tehničkim parametrima vozila (npr. klima uređaj, veličina kabine vozača, zaštita vozača, ergonomija na poslu). Potrošači i proizvođači ulažu napore u zaštitu tih komponenti ali je do ostvarenja još dug put.

9.2 Riga Internacionalni Terminal JSC, Riga, Latvija; djelokrug aktivnosti – rad autobusnog terminala (međunarodna infrastruktura);

Latvijski sindikat djelatnika javnih službi i prijevoznika LAKRS.

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Odluke donose Ministarstvo prometa i državne tvrtke s ograničenom odgovornošću "Uprava za cestovni promet".

ZAMĚSTNAVATELÉ

Glavni cilj strategije razvoja Međunarodnog autobusnog terminala Riga JSC je **osigurati održivi rad međunarodnog autobusnog terminala u Rigi kao jedne od glavnih servisnih točaka u baltičkim državama za putnički autobusni prijevoz.**

Riga Međunarodni autobusni terminal JSC zapošljava 60 djelatnika (veljača 2019.)

Daljnje usavršavanje zaposlenika i korištenje informacijskih tehnologija, kao način promicanja kvalitetnih i sigurnih usluga u skladu s tržišnim zahtjevima domaćih i međunarodnih pružatelja usluga i putnika.

VRIJEDNOSTI RIGA MEĐUNARODNOG AUTOBUSNOG TERMINALA JSC:

Profesionalnost - da nam pomogne postići izvrsnu razinu usluge i pokazati inicijativu;

Poštjenje i etičko ponašanje - djelovanje u dobroj vjeri, tako da kupci i zaposlenici mogu biti otvoreni, izravni i sigurni;

Pravičnost - pravednost i nepristranost prema svim kupcima i zaposlenicima; održavanje transparentnosti u svim našim operacijama;

Timski rad – svaki zaposlenik obavlja dodijeljene zadatke, radeći s drugima na postizanju zajedničkog cilja;

Zajedništvo - profesionalni odnos između kolega i partnera.

Trostruki socijalni dijalog razvijen je u Latviji i provodi se između **predstavnika države, Latvijskog udruženja slobodnih sindikata (LAKRS) i Latvijske konfederacije poslodavaca (LDDK).**

Socijalni dijalog održava ravnotežu između moći i utjecaja pojedinih socijalnih partnera.

Profesionalna organizacija autobusnog terminala u dogovoru s Latvijskim sindikatom radnika javnih službi i prijevoznika (LAKRS) osnovana je 10. studenog 1997.

Socijalni dijalog unutar tvrtke doveo je do potpisivanja kolektivnog ugovora 1998. godine, čime su zaposlenici tvrtke dobili niz dodatnih socijalnih jamstava uz zakonska jamstva.

Kolektivni ugovor pokriva plaće i radne uvjete, kao i uključivanje zaposlenika u pitanja koja se odnose na širenje, usmjeravanje i rad tvrtke.

Riga internacionalni autobusni terminal JSC je član LDDK-a.

Godine 2018., Konfederacija poslodavaca Latvije i Riga Internacionalni autobusni terminal JSC potpisali su Memorandum o suradnji, u kojem su se stranke dogovorile da će razmotriti mogućnost sklapanja općeg sporazuma s predstvincima zaposlenika u sektoru i autobusnom terminalu pružiti podršku u izobrazbi, informacijama i sadržaju tijekom pregovaračkog procesa;

U suradnji sa stručnjacima iz LDDK-a, Riga Internationalni autobusni terminal uključio se u socijalni dijalog s posebnim ciljem zaštite interesa poduzeća, a i sektora u cjelini.

SINDIKATI

Profesionalno tijelo Latvijskog sindikata Radnika javnih službi i prijevoza (LAKRS) ima 3.200 članova; sindikat međunarodnog autobusnog terminala Riga ima 22 člana.

LAKRS surađuje is LBAS-om, Latvijskom udrugom slobodnih sindikata. PSI, EFEAT, EPSU, ETF itd. su naši međunarodni partneri. Suradnja sa socijalnim partnerima, odnosno Udrugom organizacije prijevoza putnika Latvije (LPPA), Udrugom cestovnih prijevoznika Latvije 'Latvijas Auto', Udrugom isporučilaca grijanja Latvije, Udrugom za gospodarenje otpadom, Udrugom za vodoopskrbu i kanalizaciju itd.

Riga međunarodni autobusni terminal JSC je zaključio kolektivni ugovor, ocijenio radni okoliš i sigurnosne rizike, usporedio trajanje rada i odmora i osigurao adekvatnu plaću.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

U Republici Latviji je socijalni dijalog vođen nizom zakonskih akata:

Ustav Republike Latvije; Zakon o radu (2002); Zakon o zaštiti rada (2002); Zakon o sindikatima (2014); Zakon o organizacijama poslodavaca i njihovim udrugama

(1999); Zakon o štrajku (1998); Zakon o radnim sporovima (2002); Zakon o državnoj inspekciji rada (2008).

Tripartitni socijalni dijalog je dobro razvijen i provodi se između predstavnika države, Latvijskog udruženja slobodnih sindikata (LAKRS) i Konfederacije poslodavaca Latvije.

Glavni naglasak u dvostranom socijalnom dijalogu je na samom procesu koji, u idealnom slučaju, rezultira sklapanjem sporazuma (opći sporazum, kolektivni ugovori) koji usklađuju interes ovih dviju strana. Obje strane se obvezuju na provedbu kolektivnog ugovora i prihvaćaju odgovornost ako ne uspiju ispuniti svoje obveze.

U Latviji je bipartitna suradnja najbolje razvijena na organizacijskoj razini (na razini tvrtke) te je slabija na regionalnoj i sektorskoj razini.

EUROPSKA RAZINA

Uključenost je neredovna – potrebno je više informacija o najboljim praksama.

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

IZVJEŠĆE O ORGANIZACIJI SOCIJALNOG DIJALOGA U SINDIKATU DOSIA

Naša Unija prometa, Radnici za popravak cesta i vozila u Češkoj i Moravskoj (u daljem tekstu OS DOSIA), sa sjedištem u Pragu, Češka Republika, objedinjuje javni prijevoz, upravljanje cestama, izgradnju cesta, gradske ceste i zaposlenike za popravak vozila. Općine i njihova vijeća odlučuju o razvoju organizacija koje doprinose i poduzećima u gradovima, dok regionalne vlasti donose odluke koje se odnose na upravljanje cestama. Gradski prijevoz osiguravaju i dionička društva uz puno sudjelovanje grada i privatne tvrtke koje se natječu na tenderima. U glavnom gradu Češke, u Pragu, općina planira razviti javni prijevoz širenjem i izgradnjom drugih linija podzemnih željeznica, proširenjem prigradskog autobusnog i željezničkog prijevoza te proširenjem željezničke mreže od centra grada do zračne luke.

U Češkoj Republici, prijevoznici su grupirani u više sindikata. Naš sindikat OS DOSIA okuplja oko 13.000

pripadnika svih navedenih područja prometa u 135 organizacija, od kojih su sve pravne osobe uređene statutom sindikata. Ovaj sindikat sudjeluje u socijalnom dijalogu i kolektivnom pregovaranju na razini viših kolektivnih ugovora dogovorenih sa sindikatima poslodavaca.

Ovaj sindikat je uključen u izradu ukupno četiri kolektivna ugovora na višoj razini, jedan koji pokriva gradski javni prijevoz, dva obuhvaćaju cestovni promet i jedan koji pokriva izgradnju cesta. Prema našem mišljenju, svi ti kolektivni ugovori više razine imaju veliki utjecaj na razvoj socijalnog dijalogu, na radne uvjete zaposlenika i na buduću suradnju sa sindikatima poslodavaca i entitetima u tvrtkama i organizacijama.

Osnovne organizacije unutar našeg sindikata sudjeluju u socijalnom dijalogu na razini kolektivnog pregovaranja. Sindikat im pomaže u savjetovanju i izravnim konzultacijama, pomažući u poboljšanju radnih i socijalnih uvjeta zaposlenika.

Glavni ciljevi i izazovi za budućnost su što je moguće brže povećati prihode za stalno osoblje na razine koje prevladavaju u razvijenim zapadnoeuropskim zemljama. Pravna osnova za socijalni dijalog utemeljena je u češkom zakonodavstvu. Nadalje, socijalni dijalog provodi se trilateralno na vladinoj i sektorskoj razini i bilateralno na razini poslodavaca i predstavnika zaposlenika. Sindikat aktivno sudjeluje u tim pregovorima.

Sindikat DOSIA nije član nijedne Europske ili međunarodne organizacije. Razlog tome su nedovoljna sredstva vezana za članarine i doprinose. U posljednjih pet godina nezaposlenost je pala na sadašnjih 2,2% u 2018. godini. Ova situacija je uzrokovana velikim nedostatkom osoblja, uglavnom na području prometa. Očekujemo da Europski socijalni partneri razmjenjuju informacije iz područja socijalnog dijaloga i radnog prava, kako bismo mogli brzo reagirati u pregovorima u Češkoj na svim razinama.

9.4 Estonski sindikat prometnih djelatnika (ETTA), Tallinn, Estonija, sindikat

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Javni prijevoz ugovara se s tvrtkama putem javne nabave (osim u Tallinnu). Odluke o javnom prijevozu donose Ministarstvo za gospodarstvo i komunikacije i Uprava za ceste i komunikacije (na državnoj razini) i centri javnog prijevoza ili lokalne vlasti na lokalnoj razini. Vlada želi uspostaviti besplatan javni autobusni prijevoz diljem zemlje (isključujući komercijalne linije na velike udaljenosti).

SINDIKATI

U ovom sektoru je aktivan jedan sindikat koji ujedinjuje sindikalne odjele koji djeluju u razlicitim tvrtkama. Ovaj sindikat ima oko 2000 članova. Konfederacija estonskih sindikata i Estonska konfederacija poslodavaca sklopili su sporazum o dobroj praksi proširenja kolektivnih ugovora. ETTA je članica Konfederacije estonskih sindikata, Europske federacije radnika u prometu (ETF), Europske konfederacije sindikata (ETUC) i Međunarodne federacije radnika u prometu (ITF). ETTA je sklopio nekoliko kolektivnih ugovora na razini poduzeća. Problemi su povezani s niskim plaćama i manjkom radnika. Vozači autobusa obično su stariji, a vrlo malo mlađih bira ovu profesiju. 74% vozača autobusa u dobi od 51+ a 6% su mlađi od 35 godina. To ugrožava održivost sektora.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Pravna osnova za socijalni dijalog su Zakon o kolektivnim ugovorima i Zakon o sindikatima. Vozači autobusa sklopili su kolektivne ugovore na razini poduzeća (sa sindikatom i poslodavcem kao pregovaračima) i sektorski ugovor (s ETTA i Unijom prijevozničkih tvrtki). Glavne teme o kojima se raspravljalo na razini tvrtke su vrijeme rada i odmora, plaće i uvjeti rada. Glavne teme na sektorskoj razini su minimalna plaća u sektoru i vrijeme rada i odmora. Sektorski sporazum pokriva sve tvrtke koje posluju u ovom sektoru. Mnogi poslodavci su slabo pripremljeni za kolektivne ugovore. Niske plaće su glavni problem.

EUROPSKA RAZINA

Mnogo je informacija izgubljeno zbog jezične barijere (informacije dobivene na Europskoj razini ne mogu se prevesti i poslati članovima zbog ograničenih resursa, što znatno smanjuje uključenost).

9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Sindikat prometa i komunikacija Nomago d.o.o.)

Cestovni prijevoz putnika

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Gradski javni prijevoz je organiziran drugaćije na područjima koje servisira naša tvrtka.

U gradovima Nova Gorica i Velenje prijevoz je besplatan, dok je u Celju po regularnoj cijeni. Gradska uprava odlučuje kako će se gradski promet razvijati u urbanim područjima. Uz izuzetak gradova Maribora i Ljubljane, gradski prijevoz osiguravaju privatna poduzeća.

SINDIKATI (POPUNJAVAJU PREDSTAVNICI SINDIKATA)

Sindikat koji predstavlja radnike naše tvrtke je Savez prometa i veza (SDPZ), nacionalna unija. Naš sindikat je član Međunarodnih sindikalnih organizacija (ETUC) u okviru Udruge slobodnih sindikata Slovenije (ZSSS). SDPZ se prijavljuje za članstvo u ETF-u. U našoj tvrtki postoji izvrstan socijalni dijalog s poslodavcima na svim razinama. Unija nema profesionalne dužnosnike u Nomagu. Naš SDPZ sindikat u Nomagu vodi izvrstan socijalni dijalog s poslodavcem i radničkim vijećem u poduzeću, koje smo također pomogli izabrati. Od 13 članova, 9 su članovi našeg sindikata. Trenutno smo uključeni u proces izrade pravilnika o zdravlju i sigurnosti na radu.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

U našoj zemlji, Sloveniji, pravni temelj za socijalni dijalog je bilateralni, tj. uključuje predstavnike poslodavaca i zaposlenika. Na nacionalnoj razini, socijalni dijalog u Sloveniji provodi se u okviru ESS-a (Ekonomsko i socijalno vijeće) i uključuje predstavnike poslodavaca, zaposlenika i vlade. Međutim, po sektorima se primjenjuje bilateralni sustav. U našem sektoru, cestovnom prijevozu putnika, dijalog je trenutno u zastoju. Budući da poslodavci nisu saslušali naše zahtjeve, obustavili smo pregovore o novom kolektivnom ugovoru u cestovnom prijevozu putnika, što je ujedno i naš najveći izazov.

EUROPSKA RAZINA

Na europskoj razini protivili smo se liberalizaciji tržišta cestovnog prijevoza putnika i predložili izmjene i dopune Uredbe 561 / 06. Očekujemo pomoć Europskih socijalnih partnera prvenstveno u smislu obuke naših službenika i našeg prihvaćanja kao punopravnih članova ETF-a.

9.6 Nacionalna federacija Sindikata prometa (KSZOSZ), Mađarska

Mi smo nacionalna organizacija koja zastupa cestovne prijevoznike, putnike na dugim putovanjima i zaposlenike u gradskom prijevozu u cijeloj Mađarskoj.

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Javni prijevoz obično kontroliraju nadležne općinske vlasti - ili središnja vlada u slučaju tvrtki u vlasništvu države.

SINDIKATI (POPUNJAVAJU SINDIKALNI PREDSTAVNICI)

Brojni sindikati djeluju u Budimpešti i u tvrtkama izvan glavnog grada. Stoga bi bilo potrebno puno prostora za popisivanje sindikata. Veći sindikati postoje u svakom mjestu i gradu i pokrivaju 60 – 80 % ukupno zaposlenih. Struktura sindikata složena je u Mađarskoj, ali postoje sindikati koji su nacionalni.

Jedna od organizacija članica unutar KSZOSZ-a obuhvaća gradski prijevoz na nacionalnoj razini. Nažalost, samo konfederacija i Europski sindikati članovi organizacije KSZOSZ-a pokrivaju gradski promet. Socijalni dijalog odvija se na razini tvrtke, iako su prilike veoma ograničene i ovise o pristupu vlasnika. Na razini branše ne postoji socijalni dijalog.

Glavni izazovi: nedostatak radne snage, uvjeti rada, niske plaće, zdravlje, sigurnost

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

U Mađarskoj ne postoji socijalni dijalog. Rasprave se odvijaju samo na lokalnoj razini, a kolektivni ugovori se sklapaju na istoj razini. Postoje samo bipartitne diskusije, a najveći problem je što se u različitim tvrtkama dogovaraju različiti uvjeti. Jedna od posljedica toga je da se uvjeti zapošljavanja razlikuju u sektoru gradskog prijevoza, a ne postoji jamstvo za kontinuirano zapošljavanje i prijenos radnika.

EUROPSKA RAZINA

Naš sindikat je član ETF-a.

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

KSZOSZ je u nastavku izložio najozbiljnije probleme u vezi s domaćim zakonodavstvom koje organizacija očekuje da će se podići na domaćoj i europskoj razini.

1. Nakon ukidanja institucije prijevremenog umirovljenja, nije uspostavljen nikakav novi sustav koji bi radnicima isključenim bez ikakve vlastite krivnje s tržista rada olakšao odlazak u mirovinu ili zapošljavanje na određeno vrijeme.

OČEKIVANJA: Poboljšanje institucionalnog sustava za prijevremeno umirovljenje na europskoj razini, njegova načela i preporuke temeljiti na jedinstvenim Europskim obrascima.

2. Radni uvjeti u EU-u znatno se razlikuju. Zauzimanje socijalnog dampinga je zadatak koji svaka zemlja treba riješiti. Nažalost, u zapadnim zemljama se donose zakoni koji negativno utječu na Mađarske radnike.

3. Paket mobilnosti je skinut s dnevnog reda, a njegovo donošenje može biti važno za nas.
OČEKIVANJA: Naš je sindikat zainteresiran za paket mobilnosti koji se ne odnosi na isključivanje radne snage s (Europskog) tržista rada, već na stvaranje jednakih uvjeta na nivou.

4. Desetljećima je donošenje zakona za profesionalizaciju vozača bio neriješen problem. Radnici na minimalnoj plaći po Europskim standardima trpe značajne nedostatke, uključujući nisku mirovinu.
OČEKIVANJA: Priznavanje vožnje kao profesije na domaćoj i europskoj razini.

5. Digitalizacija je u punom zamahu i zahtjevi tržista rada uskoro će se preobraziti, za što društvo nije pripremljeno.
OČEKIVANJA: To pitanje mora ostati dosljedno na dnevnom redu u Europskom dijalogu, ali također treba zahtijevati da novi parlament EU pokrene suštinsku raspravu uz sudjelovanje sindikata i iznese preporuke za rješenje do 2021. godine

6. Nedostatak radne snage problem je u cijeloj Europi. Kriza je ubrzala širenje digitalizacije i, osim manjka radne snage, radnici u postojećim sektorima mogli bi izgubiti posao. Nitko nije spreman na promjene u kretanju na tržistu rada.

- OČEKIVANJA:** Zahtijevamo stvaranje programa minimalnog zapošljavanja na europskoj razini, čiji bi cilj bio izrada jedinstvenih minimalnih standarda za zapošljavanje i plaće.

7. Izrada jedinstvenog pravnog sustava za sindikat.
OČEKIVANJA: ETF bi trebao poduzeti korake kako bi Europskim trendovima prilagodio temeljne stupove koherentnog socijalnog dijaloga koji zastupa interes radnika i utemeljen je u zakonodavstvu.



9.7 Naziv tvrtke: UAB "Vilniaus viešasis transportas", Vilnius, Litva.

UAB "Vilniaus viešasis transportas" ima sindikat za zaposlenike UAB "Vilniaus viešasis transportas".

Prijevoz putnika

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

U Vilniusu je javni prijevoz organiziran preko općinskog poduzeća "Susiekimo paslaugos". To je tvrtka osnovana sredstvima Gradske općine Vilnius i vlasništvo je Gradske općine Vilnius. Njegove aktivnosti uključuju organizaciju sustava javnog prijevoza i izdavanja karata, upravljanje lokalnim cestarinama i parkiralištima te upravljanje, održavanje i rad centraliziranog sustava upravljanja prometom. Vijeće gradske općine Vilnius donosi odluke o prijevozu putnika na lokalnim rutama i utvrđuje strateške planove u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.

U Litvi, Članak 4 Zakona o tržišnom natjecanju Republike Litve propisuje da subjekti javne uprave moraju osigurati pošteno tržišno natjecanje pri obavljanju dodijeljenih zadataka koji se odnose na reguliranje gospodarske djelatnosti u Republici Litvi. To obvezuje općine da sve usluge koje pružaju ponude na tenderima.

Općine su prisiljene raspisati tendere za usluge prijevoza putnika i utvrditi uvjete za odabir prijevoznika za prijevoz putnika na redovnim lokalnim linijama u Vilniusu.

Mnoge općine se protive ovoj obvezi, ali Vijeće za zaštitu tržišnog natjecanja Republike Litve i Ured za javnu nabavu propisuju tenderske postupke i poduzimaju pravne mjere kako bi se općine obvezale da razmatraju ponude potencijalnih izvođača.

U Vilniusu, putnike prevozi komunalno poduzeće UAB "Vilniaus viešasis transportas" (oko 86 – 88 % linija) i privatni prijevoznik UAB "Transrevis" (oko 12 – 14 % linija).

SINDIKATI (POPUNJAVAJU SINDIKALNI PREDSTAVNICI)

U UAB-u "Vilniaus viešasis transportas" djeluje pet sindikata. Sindikat zaposlenika UAB "Vilniaus viešasis transportas" predstavlja 1.202 od 2.091 zaposlenika. Još četiri sindikata čine još 181 zaposlenika. Sindikat zaposlenika UAB "Vilniaus viešasis transportas" provodi kolektivno pregovaranje i obavlja poslove informiranja i savjetovanja u društvu, istovremeno zastupajući prava i interes zaposlenika tvrtke.

Članak 169. Zakona o radu Republike Litve propisuje da poslodavac mora osnovati radničko vijeće kada tvrtka zapošljava dvadeset ljudi ili više. Ako postoji sindikat koji djeluje na razini poslodavca koji predstavlja više od 1/3 svih zaposlenika na radnom mjestu, radničko vijeće ne mora biti uspostavljeno i sindikat stječe sve ovlasti radničkog vijeća i obavlja sve dodijeljene funkcije. prema Zakonu o radu. Ako je više od 1/3 zaposlenih na radnom mjestu članovi sindikata u društvu, funkcije radničkog vijeća obavlja sindikat kojeg biraju članovi sindikata ili predstavnik zajedničkih sindikata.

Sindikat zaposlenika UAB "Vilniaus viešasis transportas" član je Litvanske konfederacije sindikata (LPSK), Europske federacije radnika u prometu (ETF) i Međunarodne federacije radnika u prometu (ITF). Sindikat zaposlenika UAB "Vilniaus viešasis transportas" sudjeluje u socijalnom dijalogu s upravom tvrtke kada zastupa interes zaposlenika tvrtke. Kolektivni ugovor tvrtke predviđa da se socijalni partneri sastaju na zahtjev, najmanje dva puta godišnje, kako bi razgovarali o ekonomskim, socijalnim i pravnim pitanjima. Praktično svaki mjesec postoje konzultacije o raznim pitanjima koja utječu na prava i interes zaposlenika.

Glavni izazovi odnose se na tendere za prijevoz putnika u Vilniusu koje je objavila općina Vilnius. U uvjetima natječaja za odabir prijevoznika za prijevoz putnika na lokalnim redovitim linijama u gradu Vilniusu ne postoje zaštitne mjere protiv socijalnog dampinga; to znači da u natječaju mogu sudjelovati privatni prijevoznici koji nude minimalnu plaću i bez kolektivnih ugovora. Promatrali smo kako su neprijavljeni rad i nejednaki konkurentni uvjeti dio putničkog prometa u Vilniusu. To, zauzvrat, stavlja veliki pritisak na radne i socijalne standarde uspostavljene u našoj tvrtki, koji su znatno viši od standarda privatnog prijevoznika. Kao rezultat toga, menadžment tvrtke ne provodi uvijek kolektivni ugovor i to opterećuje tim i pogoršava psihosocijalno okruženje u tvrtki.

Ako se u uvjetima natječaja i nacionalnog zakona u budućnosti ne uspostave zaštitni mehanizmi protiv socijalnog dampinga, možemo predvidjeti usporavanje rasta plaća i smanjenje socijalnih jamstava predviđenih kolektivnim ugovorom. Iako postoji nedostatak vozača, malo je vjerojatno da će to natjerati poslodavce da podižu plaće, budući da pratimo glavne inicijative poslodavaca za zapošljavanje vozača iz trećih strana.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Zakon o sindikatima Republike Litve propisuje da sindikati zastupaju svoje članove (oni mogu biti i predstavnici radnika) sklapanjem kolektivnih i drugih ugovora s poslodavcem. Imaju pravo pregovarati i sklapati ugovore (sporazume) s poslodavcima, njihovim organizacijama i udrugama koje reguliraju zapošljavanje, prekvalifikaciju, organizaciju i plaćanje radnika, poboljšanje radnih i životnih uvjeta i druga pitanja. Poslodavac se mora baviti radnim, ekonomskim i socijalnim pitanjima u slučajevima predviđenim zakonom, u dogовору sa sindikalnim tijelima.

Zakon o radu Republike Litve propisuje da poslodavac čiji prosječan broj zaposlenika prelazi dvadeset, mora - na zahtjev radničkog vijeća i, u nedostatku istog, sindikata koji djeluje na razini poslodavca - dostaviti ažurirane, depersonalizirane informacije na prosječnu plaću zaposlenika osim rukovodećeg osoblja. Informacije se moraju podijeliti prema skupini zanimanja i spolu te se moraju pružiti ako je u grupi zanimanja više od dva zaposlenika.

Člankom 161. Zakona o radu Republike Litve propisano je da stranke ugovora o radu i njihovi predstavnici koordiniraju i slijede svoje interese primjenom oblika socijalnog partnerstva. Provedba socijalnog partnerstva mora poštivati načela jednakosti, dobre volje i poštivanja legitimnih zajedničkih interesa stranaka, načela dobrovoljnog rada i autonomije uz prihvatanje obveza stranaka, stvarno ispunjenje obveza i drugih načela utvrđenih Zakonom o radu, međunarodne ugovore Republike Litve i standarde ljudskih prava.

Dio III Zakona o radu Republike Litve regulira dužnosti i prava socijalno usmjerenih zemalja.

U Litvi zakonodavstvo osigurava dosta privredna sredstva za zastupanje interesa zaposlenika, ali visoka razina podjele sindikata, pasivnost zaposlenika i strah od gubitka posla, nedostatak solidarnosti, niski financijski kapaciteti i niska razina računanja upućuju na to da sektorski sporazum u Litvi neće biti potpisani

uskoro ili će biti lošeg sadržaja i da neće donijeti koristi.

U sektoru gradskog javnog prijevoza ne postoji sektorski kolektivni ugovor. Kolektivni ugovori formiraju se samo na razini poduzeća. Na razini poduzeća, zemlje socijalnog dijaloga su predstavnici poslodavaca i zaposlenika (radnička vijeća ili sindikati).

EUROPSKA RAZINA

Sindikat zaposlenika UAB "Vilniaus viešasis transportas" uključen je u različite formate koji zastupaju interes svojih članova. Očekujemo ujednačenu primjenu radnih i socijalnih standarda u sektoru gradskog javnog prijevoza, jasne zaštitne mjere protiv mogućeg socijalnog dampinga diljem Europe i razvoj zajedničkih politika za zaštitu prava i interesa zaposlenika.

9.8 Latvijski Sindikat javnih službi i radnika u prijevozu LAKRS. Riga, Latvia.

Zastupanje interesa radnika.

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Javni prijevoz u zemlji (međugradske linije, lokalne i regionalne linije) organiziran je a tendere održava Ministarstvo prometa i Državna uprava za cestovni promet LLC. Odluke o razvoju prometa unutar devet najvećih gradova zemlje donose odgovarajuće općine, uključujući grad Rigu.

Državni pružatelji usluga su javna poduzeća a privatni operatori su latvijska poduzeća.

Javni prijevoz subvencionira se iz državnog budžeta. Svaki gubitak koji snose pružatelji usluga javnog prijevoza koji rade na međugradskim, lokalnim i regionalnim linijama pokriva se iz državnog budžeta; gubici na linijama u devet najvećih gradova u zemlji isplaćuju se iz općinskog budžeta. Nadalje, svi gubici koji proizlaze iz koncesija na svim putničkim linijama pokrivaju se iz državnog budžeta.

POSLODAVCI (POPUNJAVAJU PREDSTAVNICI TVRTKE)

Udruga poslodavaca LDDK predstavlja operatore javnog prijevoza. U ovom segmentu ima 34 pružatelja usluga s ukupno oko 8 800 zaposlenika. Razina zaposlenosti se blago smanjuje i očekuje se daljnji pad. Zapošljavanje mlađih osoba opada. Nije sklopljen opći sporazum sa sektorskim Sindikatom LAKRS. Član Pod-vijeća za javni prijevoz (vlada - predstavnici poslodavaca - sindikata). Član je Konfederacije poslodavaca Latvije (LDDK). Predstojeći izazovi i planovi za budućnost odnose se na uključivanje u nadolazeći natječaj za novu mrežu linija, koja će početi s radom 2021. godine. Tenderski proces započet će krajem prve polovice 2019. godine.

SINDIKATI (POPUNJAVAJU SINDIKALNI PREDSTAVNICI)

U ovom sektoru zaposlenici su organizirani unutar sindikata LAKRS. U sindikatu ima oko 997 članova. Sindikat zastupa svoje članove u skladu sa Zakonom o sindikatima, Zakonom o radu i drugim zakonima.



Svi sindikati su reprezentativni i registrirani su u Državnom registru udruga i zaklada i usklađeni su s nacionalnim zakonodavstvom.

Opći sporazum može sklopiti samo sindikat koji je član najveće sindikalne udruge. U ovom sektoru samo LAKRS, koji je član Latvijskog udruženja slobodnih sindikata, ima takva prava.

LAKRS trenutno sklapa kolektivne ugovore na razini poduzeća, iako ih može zaključiti i ovlašteni predstavnik sindikata u društvu.

LAKRS je član ETF, ITF, PSI i EPSU.

Sindikat se suočava sa sljedećim izazovima:

1. Nespremnost poslodavaca da zaključe opći sporazum s LAKRS-om.
2. Pregovori s Ministarstvom prometa i njegovim izvršnim tijelom o uključivanju minimalnih socijalnih jamstava za zaposlenike, posebno vozače autobusa, u dokumentaciju koja se odnosi na tendersku proceduru za mrežu novih linija.
3. Pregovori o kolektivnom dogovaranju na radnim mjestima (niske plaće, problemi s odnosom perioda rad/odmor itd.).
4. Ograničenja prava sindikata na primanje odgovarajućih informacija u ispravnom obliku.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Nisko članstvo omogućava poslodavcima da manipuliraju i pogrešno tumače tijek pregovora i interes zaposlenika te u mnogim slučajevima djeluju nezakonito.

EUROPSKA RAZINA

Iako smo članovi ITF-a i ETF-a, nikada nismo aktivno sudjelovali u zajedničkim akcijama zbog niske operativne sposobnosti sindikata, nedostatka sredstava (nedovoljno plaćenih zaposlenika), jezične barijere itd.

Možda još nekoliko seminara, čak i samo u obliku sastanaka sa sindikatima iz sektora javnog prijevoza

iz Baltičkih Zemalja kako bi se raspravljalo o nacrtu zakonodavstva EU koje se odnosi na sektor prometa. Provedba postojećeg zakonodavstva u državama članicama kako bi se smanjila mogućnost poslodavaca da pogrešno protumače zakonodavstvo u odnosu na vlasti.

9.9 Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Kraków; Poland

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Služba javnog prijevoza koja ugovara prijevozne usluge u ime Općine Kraków, organizator je javnog prijevoza. U Krakowu postoji javni operator (MPK S.A.) i privatni operator (Mobilis).

SINDIKATI

Postoji šest sindikata u MPK S.A. NSZZ Solidarność u MPK SA je član NSZZ Solidarność na nacionalnoj razini. Sindikat koji funkcionira u MPK SA trenutno broji 620 osoba. Kako bi sindikat bio reprezentativan, broj članova u odnosu na zaposlenike mora biti najmanje 8 %.

Sindikat je uključen u socijalni dijalog na razini poduzeća, on:

- pregovara o kolektivnom ugovoru i mogućim promjenama
- raspravlja o radnim propisima
- pregovara o povećanju plaća s upravnim odborom
- sudjeluje u utvrđivanju pravila socijalnog fonda tvrtke

Sindikat osigurava, na stalnoj osnovi, primjenu odgovarajućih radnih uvjeta, poštivanje Zakona o radu itd.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Sindikalno djelovanje regulirano je Zakonom o sindikatima. Na razini poduzeća postoji bipartitni dijalog - između upravnog odbora i sindikata.

U MPK SA u Krakovu postoji kolektivni ugovor o korporativnom radu i na toj osnovi se vode rasprave o pitanjima zaposlenika.

Pet sindikata koji djeluju unutar MPK SA su stranke kolektivnog ugovora.

9.10 Slobodni sindikat u podzemnom prijevozu, Bucharest, Romania

Područje Djalatnosti – Javni Prijevoz Putnika

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA.

Kako je organiziran javni gradski prijevoz u vašem gradu ili zemlji?

U Bukureštu se mreža javnog prijevoza sastoji od podzemnog sustava i tri druge metode površinskog transporta: tramvaji, autobusi i električni autobusi. Iako postoje mnoge točke preklapanja, podzemnim i površinskim prometnim sustavima upravljaju različite organizacije, naime Metrorex i STB, i koriste zasebne sustave izdavanja karata; većinu vremena transfer između njih je težak. Neko su vrijeme postojale zajedničke karte za oba sustava. Trenutno je, međutim, integracija podzemnog i površinskog transporta niža od željene. Podzemnom transportnom mrežom u Bukureštu upravlja Metrorex i najpopularniji je sustav javnog prijevoza u Rumunjskoj (preko 700.000 putnika dnevno).

Tko odlučuje kako će se gradski promet razvijati u gradovima?

Lokalna vijeća, županijska vijeća, kao i Opće vijeće općine Bukurešt dužni su osigurati, organizirati, regulirati, koordinirati i provjeriti pružanje usluga javnog prijevoza unutar svog administrativnog i teritorijalnog područja, kao i uspostaviti javna prijevozna poduzeća ako takva poduzeća ne postoje. Tijela lokalne javne uprave dužna su uspostaviti i provoditi srednjoročnu i dugoročnu strategiju za proširenje, razvoj i modernizaciju usluga javnog gradskog prijevoza, uzimajući u obzir urbanističko planiranje i uređenje okoliša, programe gospodarskog i društvenog razvoja gradova te zahtjeve za lokalni javni prijevoz, njihov razvoj, kao i korištenje prijevoznih sredstava s niskom potrošnjom energije i minimalnim emisijama onečišćujućih tvari, prema važećim zakonima.

METROREX S.A. u Bukureštu je trgovačko poduzeće s pretežno državnim kapitalom koje djeluje pod nadležnošću Ministarstva prometa. Tvrta osigurava javni prijevoz podzemnom željeznicom u Bukureštu na ugovornoj osnovi. Budući da troškovi ulaznica i ostali prihodi ne pokrivaju troškove, tvrtka je subvencionirana od strane Rumunske države.

Koји су планови за будућnost javnog prijevoza u vašem gradu?

Metrorex upravlja mrežom od gotovo 70 kilometara podzemne željeznice i radi s 54 vlaka koji povezuju 53 postaje podzemne željeznice, s udaljenosti od 1,5 do 1,7 kilometara između stanica. Strategija razvoja tvrtke za razdoblje od 2007. do 2030. je ulaganje oko 6,5 milijardi eura za proširenje podzemne mreže na 150 kilometara.

Kako bi se povećala atraktivnost usluga javnog prijevoza i na taj način smanjilo korištenje automobila, gradovi i tvrtke javnog prijevoza moraju biti motivirani za pružanje kvalitetnih usluga u sustavu javnog prijevoza. Da bi se to postiglo, država nastoji:

- proširiti i pojednostaviti mrežu javnog prijevoza,
- modernizirati infrastrukturu (posebno na intermodalnim mjestima razmjene) i povećati razinu udobnosti tijekom cijelog putovanja,
- povećati razinu dostupnosti za sve ljudе, osobito za one s posebnim potrebama,
- poboljšati bezbednost i sigurnost u stanicama i vozilima za putnike i vozače i smanjiti vandalizam.

Tko su operatori? Jesu li javni ili privatni?

Operatori su i javni i privatni.

SINDIKATI

U "METROREX" S.A. postoji samo jedan sindikat koji organizira radnike: UNITATEA - SINDIKATULNI LIBER DIN METROU [UNIT - SLOBODNI SINDIKAT U PODZEMNOM PRIJEVOZU] i djeluje na razini tvrtke. Članstvo: 4.450 (98 % od ukupnog broja zaposlenih).

Pravila o zastupanju sindikata osiguravaju pravni okvir u skladu sa Zakonom 62 / 2011 (Zakon o socijalnom dijalogu).

Sindikat mora ispuniti određene uvjete prije nego što može sudjelovati u pregovaranju o kolektivnim ugovorima o radu na različitim razinama. On mora predstavljati svoje članove na razini na kojoj želi pregovarati. Primjenjuju se sljedeći uvjeti:

- A)** Sindikat mora imati pravni status sindikata;
- B)** Sindikat mora imati organizacijsku i patrimonijsku neovisnost;
- C)** Broj članova sindikata mora biti najmanje 50 % + 1 broja zaposlenih u jedinici.

Na nacionalnoj razini, UNITATEA – SINDIKATUL LIBER DIN METROU [UNIT – SLOBODNI SINDIKAT U PODZEMNOM PRIJEVOZU] je član Saveza sindikata prometa, translokacija i javnih usluga (ATU-ROMANIA), a također i CNSTR (Konvencija nacionalnih sindikata Radnika u prijevozu u Rumunjskoj). Na europskoj razini, on je član ETF-a i na međunarodnoj razini ITF-a.

KAKO DJELUJE SOCIJALNI DIJALOG?

Pravna osnova za socijalni dijalog u Rumunjskoj je:

- A)** Ustav Rumunjske
Ustav regulira djelatnost sindikata u smislu općih načela, utvrđenih u Čl. 9 "Sindikati se konstituiraju i obavljaju svoju djelatnost na temelju svojih propisa, a u skladu sa zakonom. One pridonose obrani profesionalnih, ekonomskih i socijalnih prava i interesa zaposlenika".
- B)** Zakon br. 62/2011 (Zakon o socijalnom dijalogu)
- C)** Zakon br. 53/2003 (Zakon o radu)

Ovisno o stupnju postignutom nakon pregovora, socijalni dijalog može biti bilateralni ili trilateralni. Kolektivni radni konflikt može se pokrenuti ako poslodavac ili udruga poslodavca ne odgovori na tražene zahtjeve ili ako odgovor ne zadovoljava predstavnike sindikata / zaposlenika. Za vrijeme trajanja ugovora ili kolektivnog ugovora, zaposlenici ne mogu pokrenuti kolektivni radni konflikt. Kolektivni radni konflikti pokreće se tek nakon registracije. Na razini jedinice, te u svrhu pomirenja, reprezentativni sindikat ili predstavnik radnika obaveštava poslodavca o pokretanju kolektivnog konfliktta na radu i pismeno obaveštava teritorijalnu inspekciju rada u županiji u kojoj su zaposlenici započeli radni konflikt.

Pitanja koja se rješavaju mogu biti ona koja su obuhvaćena kolektivnim ugovorom o radu, ako se radi o pregovorima, ili kako poboljšati uvjete rada ako se radi o sastancima Komisije za zdravlje i sigurnost na radu.

Uvijek su postojali sukobi između sindikata i tvrtki, ali najveći izazov je nedostatak uključenosti rukovoditelja poduzeća u rješavanje problema koje su prijavili sindikati. Obično smo suočeni s ravnodušnošću i nedostatkom iskrenosti u smislu problema zaposle-

nika; bezbroj puta smo pokucali na zatvorena vrata i nitko nije odgovorio.

Ako socijalni dijalog donosi dobre rezultate, zakon također treba uzeti u obzir i potrebe radnika. Menadžment tvrtke također bi trebao biti fleksibilniji i posvetiti više pozornosti problemima koje su prijavile sindikalne komisije.

Neuspjesi socijalnog dijaloga bili su posljedica različitih oblika zastrašivanja od strane šefova poduzeća i ministara, koji obično nemaju odgovarajuće znanje ili obuku u područjima u kojima rade. Bilo je trenutaka kada je štrajk, unatoč otkazivanju, proglašen ILEGALNIM.

Ako se ti problemi rješe, politička klasa se mora brzo kretati kako bi podržala i imenovala ljudi koji imaju odgovarajuće stručno usavršavanje, ljudi na rukovodećim pozicijama koji su stručnjaci u područjima djelovanja tvrtki kojima upravljaju.

Sa zakonodavnog stajališta, imamo vrlo ograničen opseg za ostvarivanje naših prava putem demonstracija na ulici. Postoje mnoge prepreke za dobivanje demonstracijske dozvole.

EUROPSKA RAZINA

Prošle godine, po prvi put u povijesti ETF-a, Izvršni odbor Europske federacije radnika u prometu održao je događaj izvan Europske prijestolnice, gdje je kao lokacija izabran Bukurešt.

Događaji su organizirani u Palači Parlamenta, u dvorani Nicolae Bălcescu.

Na dnevnom redu bili su aktualni problemi u sektoru prometa (pomorski, cestovni, marinski, željeznički, zračni), kao što su: socijalni damping, kampanja fer prijevoza 2.0 za radnike u prometu, sigurnost na radnom mjestu, izmjene europskog zakonodavstva u ovom području.

Rumunjska nema socijalni dijalog. To je bio zaključak Europskih prometnih vlasti nakon što su rumunjski sindikati istaknuli pitanja s kojima se zaposlenici u ovom području moraju baviti. Primjerice, štrajk radnika podzemne željeznice, koji je otkazan prije početka, iznenadio je članove Europske komisije. Rekli su da će intervenirati na izvršnoj razini kako bi osigurali da se socijalni dijalog provodi u skladu sa zakonom.

 **Predsjednik ATU – Rumunjska, g. Ion Rădoi, član Odbora direktora i Izvršnog odbora ETF-a:**

Pokrenuli smo pitanje socijalnog zakonodavstva i Zakona o radu, naime nema kolektivnog ugovora o radu na nacionalnoj razini. Europski povjerenik je obećao da će intervenirati i rekao da je upoznat da socijalno zakonodavstvo i socijalni dijalog nisu valjano funkcionali u Rumunjskoj.

 **Eduardo Chagas, Glavni tajnik ETF-a (Europska federacija radnika u prometu):**

Bili smo vrlo iznenađeni odlukom da je generalni štrajk proglašen nezakonitim čak i prije nego što je pokrenut. To je suprotno onome što se događa na Europskoj razini. Štrajk je posljednje utočište,

ali to se ne događa u podzemnoj željezničkoj mreži u Bukureštu.

Europski čelnici skreću pozornost na činjenicu da socijalni dijalog ne funkcioni, gospodarstvo Rumunjske u opasnosti je od urušavanja.

 **Frank Moreels, predsjednik ETF-a:**

Mnogo ljudi putuju u Zapadnu Europu, ali oni nisu plaćeni, ne primaju plaću koju bi trebali primati, a osim toga rade u vrlo lošim uvjetima.

Koje su vaše preporuke i očekivanja na Europskoj razini?

Zakon kojim se reguliraju plaće na Europskoj razini kako bi se smanjio socijalni damping.

9.11 Samostalni sindikat radnika u cestovnom i gradskom prometu Srbije

“Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije” (jedini reprezentativni sindikat u cestovnom i gradskom prometu Srbije, uspostavljen Rezolucijom br.110-00-1472/2009-02 of 25.12.2009)

“Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad“, Novi Sad, Serbia (Nezavisna unija JGSP-a / Javno gradsko prometno poduzeće/”Novi Sad”)

SEKTOR JAVNOG GRADSKOG PRIJEVOZA

Javni prijevoz u Novom Sadu organiziran je u skladu s “Rezolucijom o putničkom prijevozu u Gradu Novom Sadu” a nakon donošenja akta Gradske skupštine. Planovi za javni prijevoz su da bi on trebao biti moderan, funkcionalan i u skladu s Europskim direktivama i smjernicama, posebice u pogledu ekoloških standarda, koji propisuju uporabu motora koji su čišći od standardnih dizel motora. Planirane usluge javnog prijevoza (gradske i prigradske) povjerene su Javnom gradskom prijevoznom poduzeću JGSP “Novi Sad”.

POSLODAVCI

Javno gradsko prijevozno poduzeće “Novi Sad” osnovano je kao javno poduzeće Odlukom Skupštine Grada Novog Sada. Javni promet grada Novog Sada sa širim područjem je organiziran u tri kategorije / zone: urbani, prigradski i međugradski.

Uključuje:

- Grad Novi Sad (općine Novi Sad i Petrovaradin)
- općine koje se neposredno graniče s gradskim područjem (Beočin, Sremski Karlovci, Temerin)
- dijelove općine Žabalj.

JGSP "Novi Sad" je tvrtka s nizom dugoročnih obveza usmjerenih na svakodnevno poboljšanje kvalitete gradskog, prigradskog i međugradskog prijevoza putnika. To znači poboljšanje pravilnosti usluga, sustava informiranja putnika, ponašanja posade i osoblja za kontrolu putnika, izgleda i stanja vozila, čistoće vozila i voznih redova kako bi se zadovoljile potrebe korisnika. Cilj je postići visoku razinu kvalitete, koji bi se povezala s tvrtkom i poslužila kao primjer za sve tvrtke koje djeluju u istom poslovanju, kako u zemlji tako i inozemstvu.

BROJ ZAPOSLENIH se smanjio u razdoblju od 2016. do 2017., povećavajući se u 2018. i 2019. na sadašnje osoblje od 1.295. To je bilo zbog toga što su vozači autobusa napuštali tvrtku i povećavali bolovanje.

ANALIZA TRŽIŠTA pokazuje da je tržište JGSP-a "Novi Sad", Novi Sad, ograničeno na područje Grada Novog Sada i da je ono jedini operater gradskog saobraćaja, dok u prigradskoj zoni postoje drugi operatori na određenim linijama, stoga postoji konkurenca. Siva ekonomija djeluje u gradskom i prigradskom prijevozu, odnosno taksisti voze ilegalni linijski prijevoz u gradu i prigradskim područjima. To ima negativan utjecaj na prihode Društva. Osim prijevoza putnika u Gradu Novom Sadu, osiguran je i putnički prijevoz za općine: Sremski Karlovci, Beočin, Temerin i dio Žabљa. Društvo sve prihode ostvaruje na domaćem tržištu.

SINDIKATI

Javno gradsko prijevozno poduzeće „Novi Sad“ organizirano je u tri sindikata, a aktivan je i Republički autonomni savez radnika cestovnog i gradskog prometa Srbije. Nezavisna sindikalna organizacija JGSP "Novi Sad" ima 300 članova. Da bi sindikat bio reprezentativan, on mora imati 15% od ukupnog broja zaposlenih. Naša tvrtka ima tri reprezentativna sindikata, Nezavisna sindikalna organizacija prijevoza i veza JGSP "Novi Sad", sindikalni ogrank "Nezavisnost" i komunalni sindikat 1911 JGSP "Novi Sad". Nezavisna sindikalna organizacija JGSP "Novi Sad" nije član ni jedne međunarodne radničke organizacije. Unija cestovnog prometa članica je ETF-a. Naš sindikat je u partnerskom odnosu s poslodavcem u smislu plaće radnika i radnih uvjeta. Trenutni izazovi su pregovori na razini Socijalnog i ekonomskog vijeća u Novom Sadu i Gradske uprave.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

U našem društvu socijalni dijalog je trilateralan. Uključene strane su Gradska uprava (osnivač), poslodavac i sindikati. Sve tri strane uključene su u dijalog. Socijalni dijalog provodi se u Gospodarsko-socijalnom vijeću GRADA Novog Sada, gdje su uključene sve tri stranke. Cilj dijaloga je poboljšanje radnih uvjeta, zarada zaposlenika, kvalitete usluga i sigurnosti prometa. Postoji kolektivni ugovor na razini Republike, Grada i s poslodavcem. S poslodavcem je sklopljen poseban kolektivni ugovor. Naša tvrtka je obuhvaćena tim sporazumom. Sva tri reprezentativna sindikata potpisuju kolektivni ugovor. U našoj zemlji želimo povećati plaće, skratiti radno vrijeme, poboljšati radne uvjete, povećati sigurnost prometa,... itd.

EUROPSKA RAZINA

U ovom trenutku nismo uključeni ni u kakve značajnije zajedničke aktivnosti na Europskoj razini, osim u pregovorima - koje provodi Grad - o nabavi autobusa u suradnji s Europskim bankom za obnovu i razvoj. Proteklih godina naša je tvrtka bila uključena u projekte kao što su "Unitrans Model", "Mobi Wallet" i slično. Očekuje se da će se znanje u području gradskog javnog prijevoza povećati, tvrtke će podijeliti svoja iskustva i naučiti iz iskustva drugih i izraditi smjernice za poboljšanje sistemskih procedura.



Aneksi

10.1 Zajedničke preporuke:

NESIGURNOST I OSJEĆAJ NESIGURNOSTI U LOKALNOM J AVNOM PRIJEVOZU (2003)

Radna skupina Lokalni javni prijevoz Europskog sek-torskog odbora za socijalni dijalog za cestovni promet zaključila je zajedničke preporuke za

NESIGURNOST I OSJEĆAJ NESIGURNOSTI U LOKALNOM JAVNOM PRIJEVOZU

Preporuke Europskih socijalnih partnera predstavniciima uprava i sindikata u lokalnim tvrtkama javnog prijevoza u Europskoj uniji objavljene su 2003. godine. Potpisao ih je predsjednik Odbora Europske unije Međunarodne unije javnog prijevoza (UITP), Odbor za vezu za prijevoz putnika Međunarodne unije cesta (IRU), Europska federacija radnika u prometu (ETF). Preporuke su podržali Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem i Poduzeća od općeg gospodarskog interesa (CEEP) i Zajednica europskih željeznica (CER).

Trenutno socijalni partneri revidiraju zajedničke preporuke o nesigurnosti i osjećaju nesigurnosti. Po potpisivanju zajedničke preporuke bit će objavljene i poslane članovima socijalnih partnera. Poveznica na zajedničke preporuke iz 2003. može se naći na web stranici ETF-a

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

i na UITP web stranici

[https://www.UITP.org/sites/default/files/25-en.pdf](https://www UITP.org/sites/default/files/25-en.pdf).

ZAJEDNIČKA PREPORUKA: JAČANJE ZAPOŠLJAVANJA ŽENA U URBANOM JAVNOM PRIJEVOZU

Ova verzija predstavlja jedini autentičan tekst

UVOD

Europski socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza (UPT), UITP i ETF slažu se da je jačanje zaposlenosti žena u njihovom sektoru na dobrobit cijelog sektora, tvrtki i njihovih zaposlenika.

- Više žena znači više talenata integriranih u tvrtku, širi pogled na inovaciju, više dodatnih i komplementarnih vještina poput orientacije ljudi ili komunikacijskih vještina žena;
- Više žena koje rade u tipičnim sektorima kojima dominiraju muškarci obično poboljšava radne uvjete za sve: doprinosi boljem radnom okruženju i osjećaju poštovanja, a time i poboljšanju privlačnosti posla;
- Demografske promjene stvaraju problem za tvrtke i bez žena se ne može izaći na kraj s njima;
- I na kraju, ali ne i najmanje važno, radi se o pitanju jednakih mogućnosti: više žena u javnom prijevozu pridonosi poboljšanju imidža sektora i tvrtki za javni prijevoz.

Interes je i tvrtki i radnika da privuku više žena i zadrže ih u sektoru.

OPĆI ISHOD UITP / ETF WISE PROJEKTA

Europski socijalni partneri u sektoru javnog gradskog prijevoza proveli su u 2011 / 2012 Zajednički projekt pod nazivom WISE – Zapošljavanje žena u sektoru gradskog javnog prijevoza.

- Udio zaposlenih žena u gradskom javnom prijevozu relativno je nizak jer u prosjeku kod analiziranih poduzeća iznosi samo 17,5% (u rasponu od 5 % do 30 % u pojedinim poduzećima).
- “Muška dominacija” je evidentna u dvije kategorije zapošljavanja: na najvišim rukovodećim polo-

žajima i u “tehničkim strukama”; manje od 10% vozača su žene (nešto više u Istočnoj Europi nego u Zapadnoj Europi), a manje od 6% zaposlenih u drugim tehničkim funkcijama su žene (Zapadna Europa) ili 11,1 % (Istočna Europa);

- U dvije kategorije zapošljavanja žene su manje-više jednakozastupljene ili čak previše zastupljene:
 - u administrativnim profesijama (poslovna administracija, ljudski resursi, marketing ili komunikacija) koje mogu ponuditi dobre poslove i mogućnosti za karijeru za žena u sektoru;
 - u “niskokvalificiranim zanimanjima” (blagajna/kasa, usluge čišćenja, osoblje na ulazu ...) koja su potencijalno nesigurni poslovi, radna mjesta koja ili nestaju zbog tehnološkog razvoja ili prelaze u outsourcing.
- Javni prijevoz je sektor u kojem uglavnom dominira muška radna kultura jer tehnička ili operativna zanimanja čine najveću kategoriju zapošljavanja u javnim prijevoznim poduzećima.

Projekt WISE pokušao je identificirati glavne prepreke za pristup žena sektoru gradskog javnog prijevoza i ostati u tom sektoru. Uglavnom se žene moraju nositi s tri skupine prepreka/barijera:

1. “Kontekstualne barijere” odnose se na specifične oblike rada koji su uključeni na terenu. Specifičnosti realizacije i organizacije rada u gradskom javnom prijevozu čini da ovaj rad predstavlja veću prepreku za žene nego za muškarce: (premještanje) rad u smjenama, radno vrijeme rano ujutro / kasno noću, rad na vikend; nedostatak razmatranja balansa između posla i života ili posla i privatnog života.

16 U dokumentu ispod tzv. socijalni partneri UPT-a (Javni gradski prijevoz).

2. "Barijere nepažnje" ili nedostatak pozornosti povezane s nedostatkom opreme i, općenitije, povezane su s nepostojanjem direktiva za prilagodbe poslovnoj i radnoj stvarnosti žena. To posebice znači nedostatak prostorija i higijenskih zahtjeva u prostorijama za održavanje i depoimati nedostatak toaleta duž i na kraju linija koje su često u nadležnosti općina kao vlasnika zemljišta. Ti bi elementi poboljšali i radne uvjete muškaraca.
3. "Barijere diskriminacije", koje se čine upornima, unatoč promjenama u zakonodavstvu i društvenim običajima. Diskriminacija se obično temelji na stereotipima o "prirodnom stanju" žena i razlici između muškaraca i žena. Ti stereotipi su često ukorijenjeni u mentalitetima i muškaraca i žena i smatraju se normama koje doprinose društvenoj diskriminaciji. To posebice znači nedostatak prepoznavanja i podrške suradnika i supervizora da se otvori radionica na temu situacije biti samostalna žena kako bi se usmjerila spolna diskriminacija (npr. verbalno nepoštivanje i diskriminacija).

Osim toga, sve veći fenomen verbalnog i fizičkog nasilja od strane trećih osoba u gradskom javnom prijevozu šteti imidžu sektora kao poslodavca, posebno za žene.

ZAJEDNIČKA PREPORUKA SOCIJALNIH PARTNERA ZA PROMICANJE ZAPOŠLJAVANJA ŽENA U SEKTORU URBANOG JAVNOG PRIJEVOZA

Na temelju pravnog okvira EU o jednakim mogućnostima i na temelju strategije zapošljavanja Europa 2020, uključujući povećanje stope zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 – 64 godine sa 69 % ostvarenog u 2009. na 75 % u 2020. godini, uz veću uključenost žena, **udio ženskih zaposlenika u europskim tvrtkama za javni gradski prijevoz trebao bi se povećati sa sadašnje prosječne vrijednosti od 17,5 % na najmanje 25 % do 2020. godine, s ciljem da se u 2035. godini dostigne najmanje 40 %.** Socijalni partneri UPT-a dijele mišljenje da bi potrebna obnova zbog demografskih promjena trebala potaknuti povećanje udjela žena u UPT-u.

Bolje zastupanje i integracija žena u sektoru gradskog javnog prijevoza i njegovih tvrtki zahtijeva niz aktivnosti i mjera kako je navedeno u donjim stavcima kako bi se privukle žene u sektor i zanimanja u sektoru, te da bi se tamo i zadržale.

Potrebitne mjere i aktivnosti za postizanje ovog cilja nisu samo u korist žena. Prema pojmu jednakosti spolova, od ovih aktivnosti i žene i muškarci mogu imati koristi.

POLITIKA ZAPOŠLJAVANJA

Tvrtkama je potrebna politika zapošljavanja koja se izravno obraća ženama i pozdravlja njihov dolazak u tvrtku. Prezentacija različitih zanimanja, a posebice tehničkih zanimanja i karijernih mogućnosti, mora uključivati žene i njihove potrebe.

Potrebitno je zajedno sa sindikatima i predstavnicima radnika razmotriti i razraditi procedure zapošljavanja i kriterije odabira kako bi se vrednovala široka paleta vještina i kompetencija, kako bi se osigurao jednak pristup svim profesijama i hijerarhijskim razinama i osiguralo da se unutar procesa žene ohrabruju a ne obeshrabruju.

KVALIFIKACIJE, OBUKA I MOGUĆNOSTI ZA KARIJERU

Kvalificirano stručno obrazovanje temelj je za potrebne kompetencije i dobar radni učinak. Tako je i profesionalno početno osposobljavanje i strukovno osposobljavanje temelj planiranja i razvoja karijere zaposlenika.

Više mladih žena treba biti uposleno radi stručnog obrazovanja, a tvrtke trebaju razviti odgovarajuće ponude, posebno u tehničkim strukama.

Stručno osposobljavanje u ovom sektoru uključuje različite pristupe i ponude za različite ciljne skupine. Proklamirani cilj je osigurati da zaposlenice imaju jednak pristup internim i eksternim strukovnim treninzima. Sadržaj obuke, metode osposobljavanja i vrijeme održavanja tečajeva obuke trebaju uzeti u obzir specifične zahtjeve kako bi se žene potaknule.

Tvrtke bi trebale biti potpuno svjesne da su korporativne mogućnosti cjeloživotnog učenja važan čimbenik za povezivanje zaposlenica (također i muškaraca) za tvrtke ovog sektora.

Socijalni partneri UPT-a apeliraju na odgovorne osobe, donositelje odluka i rukovoditelje tvrtki da više ulažu u direktive i njihovu provedbu u smjeru razvoja karijera žena u svim područjima, u upravljanju i poslovanju unutar tvrtki (tj. vrijeme i finansijska sredstva).

Kako bi se izbjegao tzv. „Efekt staklenog stropa“, preporučuje se odlučna korporativna politika u korist integraciju žena u poduzeću i pristup od vrha prema dolje koji se temelji na različitim instrumentima.

Takve politike strukovnog sposobljavanja i razvoja karijere trebale bi se suglašavati s procesom socijalnog dijaloga i biti razvijane u suradnji sa sindikatima i predstvincima radnika.

RAVNOTEŽA IZMEĐU POSLOVNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA / RADA I DRUŠVENOG ŽIVOTA

Poduzećima koja se bave gradskim javnim prijevozom potrebna je politika organizacije radnog vremena koja svim zaposlenicima omogućuje bolje usklađivanje rada i socijalnog/obiteljskog života. Takva aktivna politika ne samo da privlači i zadržava žene već i mlade radnike u sektoru gradskog javnog prijevoza.

Konkretno u poduzećima gradskog javnog prijevoza, u kojima je rad na smjenama neophodan kako bi se zadovoljili zahtjevi za mobilnošću europskih građana, takva bi politika trebala uključivati fleksibilnije i individualne komponente i varijacije, što danas nije slučaj.

Mogućnosti rada s nepunim radnim vremenom za sve skupine zaposlenika, po želji, također i privremeno, uzimajući u obzir različite faze života s različitim potrebama za brigu o djeci ili starijima, mogli bi biti instrument za ostvarivanje fleksibilnosti radnog vremena prema potrebama zaposlenika.

Strategije izmirenja moraju se razvijati u suradnji sa sindikatima i predstvincima radnika i uključivati instrumente koji omogućuju integriranje individualnih želja i potreba.

Tvrtkama javnog prijevoza preporučujemo da ponude ili pomognu u pronalaženju mogućnosti za brigu o djeci i ženskim i muškim zaposlenicima.

ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Kako bi se posebice žene integrirale u operativnim i tehničkim zanimanjima, ergonomija i sigurnost na radnom mjestu se moraju prilagoditi. To uključuje, na primjer, dizajn radnog mjesta vozača ili ulaganje u alate za radionice za održavanje koje olakšavaju fizički težak posao.

Socijalni partneri UPT-a ističu važnost društvenih objekata za zaposlenike u poduzećima gradskog javnog prijevoza i za ostvarivanje spolno orientirane korporativne kulture. Prema tome, tvrtke moraju osigurati, primjerice, radnu odjeću za žene i muškarce, dovoljan broj čistih WC-a, moderne i ugodne

sobe za odmor i kantine, odgovarajuće (odvojene) svlačionice. Za toalete duž i na kraju linija rješenja treba pronaći s općinom kao vlasnikom zemljišta.

Za zaštitu od slučajeva nasilja trećih osoba prema zaposlenicima u prometu i drugim zanimanjima vezanim za klijente, tvrtke moraju stvoriti dodatne odgovarajuće mјere. To i stalni razvoj i realizacija ovih mјera bit će veliki izazov u narednim godinama.

UITP i ETF naglašavaju da svi zaposlenici od takvih mјera imaju koristi.

JEDNAKOST PLAĆA

Tvrtkama za javni gradski prijevoz trebale bi osigurati načelo jednakosti plaća, analizirati unutar tvrtke opseg „spolnog jaza u plaćama“ i razviti direktive za njegovo eliminiranje.

Iako je u sektoru javnog prijevoza načelo „ista plaća za isti posao“ valjano u nekoliko tarifnih skupina za različite profesije koje su dogovorene kolektivnim ugovorima, diskriminacija plaća se obično javlja na suptilne načine, npr. kroz procjenu različitih vještina. Diferencijacija plaća uobičajena je posebice na razini menadžmenta.

RADNA KULTURA I SPOLNI STEREOTIPI

Korporativna kultura poduzeća glavni je problem njihove privlačnosti. Sektori i tvrtke, u kojima je većina zaposlenika muškog spola, postupno stvaraju tipičnu „mušku radnu kulturu“. Ovo se odnosi i na tvrtke u sektoru javnog prijevoza. Ova „muška radna kultura“ sa svim svojim implikacijama kao što su spolni stereotipi (npr. „tehnika nije za žene“) ili seksualno uzneniranje i dalje predstavlja značajnu prepreku na putu povećanja atraktivnosti ovog sektora za žene i njihov udio u zapošljavanju. Štoviše, mijenjanje ustaljene kulture je težak posao i zahtijeva mnogo napora od tvrtki, udruga, sindikata i radničkih vijeća. Oni trebaju prije svega senzibilizirati upravu na svim razinama, od najviše razine do izvršitelja/rukovoditeљa timova, ali i svih zaposlenika za ovaj posao.

Spolni stereotipi su najupornije prepreke u stvaranju radne kulture pogodne za žene, također u svakodnevnom radnom životu. Stereotipi se temelje na zabludama o prirodnim razlikama između muškaraca i žena. Prirodne razlike se mijenjaju kroz stereotipe u kulturnim i društvenim razlikama kao i opravdanje činjenice o diskriminaciji, a skrivanje ovih činjenica o diskriminaciji poziva se na prirodu. Protiv takvog začaranog kruga od prirode do kulture i od kulture do prirode može se boriti:

- Prepoznavanjem i eliminiranjem diskriminatornog djelovanja stereotipa;
- Nedostatkom realnih prirodnih razlika u radnom odnosu kao društvenom odnosu;
- Upućivanjem na kontra-primjere proistekle iz radnih i društvenih odnosa, činjenično opisane stereotipom kako bi se stereotip zadržao na kulturnom, a ne na prirodnom polju.
- Posebnom obukom za sve razine upravljanja, uključujući voditelje tima kako bi se senzibiliziralo identificiranje stereotipnog ponašanja i uvele protumjere.

POSLOVNA POLITIKA

Privlačenje više žena u poduzeća javnog gradskog prijevoza i stjecanje imidža tvrtke pogodne za žene moguće je kada je i sam vrh menadžmenta uvjeren u to.

Europski socijalni partneri preporučuju pristup odozgo prema dolje u kojem najviše rukovodstvo postavlja jasne ciljeve za zapošljavanje žena i razvoj karijere u različitim područjima i razvija instrumente za ostvarivanje tih ciljeva. Poželjni su mjerljivi ciljevi s jasnim vremenskim odredbama koji se redovito prate i objavljaju. Ti ciljevi trebali bi postati dio strateških ciljeva tvrtke. Ova korporativna politika trebala bi se voditi načelom jednakih mogućnosti i „spolne ravnopravnosti“. Pristup od vrha prema dolje nužan je zato što srednji i niži menadžment mora uvidjeti ove ciljeve što nije moguće ako uprava u njih nije uvjerenica (vidi radna kultura i spolni stereotipi).

PRAĆENJE

Europski socijalni partneri UPT-a promicat će ove zajedničke preporuke i obvezati se redovito pratiti njihovu provedbu.

UITP i ETF će iskoristiti rezultate WISE projekta kako bi pokrenuli širi i intenzivniji diskurs između Europskih transportnih tvrtki, njihovih udruženja i sindikata. Cilj je zajednički raspravljati i vrednovati predložene mjere, kao i definirati daljnja područja djelovanja koja pomažu dalnjem povećanju udjela žena u zapošljavanju.

Tri godine nakon potpisivanja, Europski socijalni partneri UPT-a organizirat će projekt praćenja kako bi ocijenili napredak u provedbi tih preporuka i po potrebi ih ojačali.

Potpisano u Bruxellesu 8. travnja 2014. godine.

10.2 Zajedničke izjave

Implikacija, primjena i daljnji razvoj Direktive 2003/59/EC o Početnoj kvalifikaciji i kontinuiranoj izobrazbi profesionalnih vozača autobusa u gradskom javnom prijevozu (2014)

Socijalni partneri u sektoru javnog prijevoza UITP i ETF¹⁷

ZAJEDNIČKA IZJAVA: IMPLIKACIJA, PRIMJENA I DALJI RAZVOJ DIREKTIVE 2003/59/EC O POČETNOJ KVALIFIKACIJI I KONTINUIRANOJ IZOBRAZBI PROFESIONALNIH VOZAČA AUTOBUSA U GRADSKOM JAVNOM PRIJEVOZU¹⁸

UVOD

Europski socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza (UPT) UITP i ETF u 2010. godini proveli su zajednički projekt i konferenciju o primjeni, implikacijama i evaluaciji Direktive 2003 / 59 / EC. Socijalni partneri UPT-a visoko su pozdravili ovu direktivu jer ona pruža mogućnost za usavršavanje struke vozača a samim tim i povećava njezinu atraktivnost. Ona dodatno pridonosi poboljšanju zdravlja i sigurnosti profesionalnih vozača i poboljšanju uspješnosti poduzeća u pogledu smanjenja onečišćenja okoliša, padu broja nesreća i drugih koristi povezanih s poboljšanjem kvalitete usluge i profesionalnosti vozača.

UITP i ETF smatraju da ova direktiva pozitivno utječe na koncept kvalitete usluga i kvalitete na radu, što je važno u gradskom javnom prijevozu. Osim toga, tijekom zajedničkog projekta istaknuli su utjecaj na razvoj sustava obuke i na organizaciju tržišta rada. Ovisno o situaciji u različitim Državama Članicama, ovaj učinak nije samo površan.

UTJECAJ NA SOCIJALNI DIJALOG

Europski socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza smatraju da Direktiva 2003 / 59 / EEC može i treba poboljšati socijalni dijalog na razini poduzeća. U tu svrhu Europski socijalni partneri UPT-a preporučili

su da se dolje navedene točke podvrgnu razmjeni između socijalnih partnera na nacionalnoj i/ili lokalnoj razini kako bi se moglo uspostaviti zajedničko razumijevanje učinaka direktive i - na temelju tog zajedničkog razumijevanja – kako bi se mogla se ponuditi poboljšanja u početnoj i periodičnoj obuci, uz poštivanje prava predstavnika poslodavaca i radnika:

- Odredbe i uvjeti za zapošljavanje i radni uvjeti trebaju privući, zadržati i motivirati radnike. U tom smislu se obuku vozača treba smatrati ključnim alatom za poboljšanje lojalnosti vozača;
- Radnicima treba pružiti priliku za nadogradnju i/ili diversifikaciju razine vještina i kvalifikacija;
- Njihova profesionalna mobilnost treba biti olakšana a njihova karijera poboljšana;
- Predmet socijalnog dijaloga trebaju biti učinak ulaganja u ospozobljavanje i povrat ulaganja, financiranje obuke i kvaliteta izobrazbe.

17 U dokumentu ispod tzv. socijalni partneri UPT-a (Javni gradski prijevoz).

18 Ova izjava potvrđuje da postoje razlike između (međunarodnog) teretnog i gradskog prijevoza putnika u smislu praktičnih rješenja oko provedbe Direktive 2003/59/ED, koje mogu dovesti do toga da socijalni partneri utvrde različite potrebe za ova dva sektora.

ULAGANJA I POVRAT ULAGANJA

Socijalni partneri UITP i ETF smatraju da se obuka prema zahtjevima Direktive mora priznati kao investicija, a ne kao trošak. Socijalni partneri na nacionalnoj, regionalnoj i razini poduzeća trebali bi biti svjesni potencijalnih finansijskih prednosti početne i kontinuirane obuke i visokog povrata ulaganja:

- Smanjenje potrošnje goriva;
- Smanjenje troškova održavanja vozila;
- Smanjenje broja prometnih nesreća/žrtava;
- Potencijalno niže premije osiguranja;
- Poboljšanje kvalitete radnog okruženja vozača; to bi poboljšalo zdravlje i sigurnost na radu i umanjilo izostanak s posla;
- Putnicima se nudi bolji standard usluge.

FINANCIRANJE INICIJALNOG I KONTINUIRANOG USAVRŠAVANJA

Europski socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza, UITP i ETF su tijekom svog projekta primijetili da ne postoji koherentna situacija u vezi s financiranjem inicijalnog i kontinuiranog stručnog usavršavanja u Državama Članicama.

Socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza preporučuju godišnju procjenu troškova/beneficija od strane socijalnih partnera na razini sektora i poduzeća. Takva procjena je osobito potrebna kako bi se izbjeglo da tvrtke koje financiraju inicijalno i kontinuirano osposobljavanje svojih vozača doživljavaju iskrivljenu konkurentnost u usporedbi s onima koji ne financiraju inicijalno i kontinuirano osposobljavanje. Socijalni partneri smatraju da općenito ulaganje u inicijalno i kontinuirano osposobljavanje mora snositi poslodavac.

Također bi trebalo uspostaviti dijalog s nacionalnim, regionalnim i lokalnim vlastima i upravom kako bi se razvili programi javnog financiranja ili sufinanciranja s obzirom na učinke na lokalno i regionalno zapošljavanje. Socijalni partneri UPT-a žele naglasiti društvenu odgovornost za profesionalno osposobljavanje i cjeloživotno učenje koje treba podržati kroz javna sredstva.

Socijalni partneri u sektoru gradskog javnog prijevoza se pozivaju da zajednički pronađu sporazume kako bi se izbjeglo samofinanciranje inicijalnih ili kontinuiranih obuka od strane zainteresiranih vozača. Socijalni partneri pozivaju Europsku uniju, nacionalne i lokalne vlasti i poslodavce da pronađu potrebna finansijska sredstva.

KVALITETA OBUKE I ISPITA, CENTRI ZA OBUKU I TRENERI

Socijalni partneri UPT-a žale zbog toga što Komisija, iako se kao glavno otkriće u svom izvješću o provedbi Direktive 2003 / 59 / EC COM (2012) 385) bavi razlikama u osposobljavanju i zahtjevima za trenere i centre za obuku, ipak ne donosi zaključke za daljnje djelovanje po tom pitanju. UITP i ETF traže od Komisije da u dogovoru sa socijalnim partnerima preko neovisnog tijela poduzme objektivnu procjenu o tome kako su ciljevi direktive ispunjeni. Socijalni partneri složili su se o važnosti sljedećih kriterija:

- Usklađeno inicijalno osposobljavanje i testiranje modela profesionalne kvalifikacije u svim Državama Članicama kako bi se izbjegla odstupanja u razinama kompetencija i kako bi se zajamčio usklađen minimalni i obvezni kurikulum za sve Države Članice;
- Usklađeni kriteriji kvalitete za centre za obuku i obuku trenera;
- Usklađeni kriteriji kvalitete za ispite;
- Usklađeni kriteriji kvalitete za akreditaciju centara za obuku i trenera;
- Specifikacije centara (vozila koja se koriste u tim centrima, obrazovni materijali dostupni u njima, obuka za instruktore, itd.);
- Ustanovljeni rezultati koji su proizašli iz nadzora centara za obuku itd.

Gore navedeni kriteriji su preduvjet za učinkovito međusobno priznavanje inicijalnog i stručnog osposobljavanja.

Također, na nacionalnoj razini socijalni partneri trebaju imati pravo na konzultacije i davanje preporka.

SAŽETAK UPUĆEN EUROPSKOJ KOMISIJI

Socijalni partneri UPT-a smatraju da nakon gore opisane procjene, buduće aktivnosti Komisije trebaju uzeti u obzir:

- Kvalitetu obuke kroz kriterije za akreditaciju centara za obuku i obuku trenera;
- Kvalitetu ispita;
- Financiranje potrebnog inicijalnog i kontinuiranog osposobljavanja s ciljem izbjegavanja da radnici sami financiraju svoje profesionalno inicijalno i kontinuirano osposobljavanje;
- Mjera za kontrolu i provedbu zahtjeva Direktive za izobrazbe i kontinuirane izobrazbe;

Konačna izjava: Zbog, kao što je već rečeno, pozitivnih učinaka inicijalnog i stalnog usavršavanja profesionalnih vozača u gradskom javnom prijevozu kao što su:

- Poboljšanje rada tvrtki u pogledu smanjenja onečišćenja okoliša,
- smanjenje nesreća i druge pogodnosti povezane s poboljšanjem kvalitete usluge i profesionalnosti vozača;
- Poboljšanje zdravlja i sigurnosti profesionalnih vozača zbog provedbe direktive.

Socijalni partneri UPT-a i ETF-a smatraju da nadležna tijela trebaju izraziti zahtjeve za obuke u tenderskim specifikacijama kako bi se pozitivno prepoznali napor tvrtki za obuku pri odabiru operatora.

Potpisano u Bruxellesu 8. travnja 2014. godine

Socijalni partneri u sektoru lokalnog javnog prijevoza UITP i ETF¹⁹

PREMA ODRŽIVOJ URBANOJ MOBILNOSTI ZAJEDNIČKA UITP/ETF IZJAVA

PREMA ODRŽIVOJ URBANOJ MOBILNOSTI (2016)

UITP i ETF pozdravljaju Izvješće o vlastitoj inicijativi Europskog parlamenta o održivoj urbanoj mobilnosti i potiču Komisiju da iskoristi ovu priliku da snažno promiče i podupire djelovanje na lokalnoj razini u ovom području s dopunskom Europskom vrijednošću.

Uzimajući u obzir rastući udio Europskog stanovništva koje živi u gradovima, ambiciozni ciljevi Europske unije u smislu promjene klime, gospodarskog rasta i stvaranja radnih mjesta mogu se postići samo djelovanjem u urbanim područjima.

Iz iskustva europskih socijalnih partnera UITP i ETF, izazovi s kojima se suočavaju gradovi su slični u cijeloj Europi: loša kvaliteta zraka, starenje stanovništva, fizička neaktivnost (gojaznost, kardiovaskularne bolesti), buka, zagušenje, socijalna isključenost, nedostatak sredstva za ulaganje, itd.

Iako će politički odgovori u lokalnim područjima biti različiti između ostalog zbog povijesnih, kulturnih i topografskih razloga, šira uporaba javnog prijevoza može istovremeno pomoći u rješavanju mnogih od tih izazova.

Bez ignoriranja načela supsidijarnosti, UITP i ETF vjeruju da kroz relevantne i koordinirane inicijative na Europskoj razini treba promicati održivu urbanu mobilnost, posebice korištenje gradskog javnog prijevoza.

¹⁹ U dokumentu ispod tzv. socijalni partneri UPT-a (Javni gradski prijevoz).

ULOGA GRADOVA U GOSPODARSTVU I DRUŠTVU

Gradovi su snage Europske unije. Oko 80% europskog stanovništva živi u urbanim područjima gdje se ostvaruje više od 80 % Europskog BDP-a. Potrebno stvaranje bogatstva u Europskim zemljama koje vodi do većeg boljih radnih mesta i njihovog većeg broja stoga uvelike ovisi o ekonomskom zdravlju i privlačnosti Europskih gradova.

Najčešće identificirani pokretači konkurentnosti gradova podrazumijevaju: ekonomsku snagu, ljudski kapital, fizički kapital, globalnu privlačnost, kvalitetu života, institucionalnu učinkovitost i finansijsku zrelost.²⁰ Dokazi prikupljeni iz studija u raznim zemljama pokazuju da je većina tih čimbenika snažno podržana javnim prijevozom.

Kao primjer, u području ljudskog kapitala, sektor javnog prijevoza doprinosi pokretačima privlačnosti gradova:

- Privlačenje talenata – Većina visokih rukovoditelja iz vodećih Europskih tvrtki kaže da je kvaliteta prometnih veza jedan od najvažnijih čimbenika za razmatranje lokacije za posao u Europi²¹. Kvaliteta urbane mobilnosti i urbana okolina također pomaže privlačenju mladih talenata.
- Graditeljske vještine – Poboljšan javni prijevoz povećava mobilnost radne snage koja omogućuje pristup većem broju mogućnosti za posao i učenje. To omogućuje brže stvaranje vještina i znanja nego što bi se inače dogodilo. Procjena projekta Melbourne Metro pokazala je da ona ne bi samo podržala cjelokupni razvoj ljudskog kapitala u Melbournu, nego bi također pomogla u rješavanju značajnih neravnoteža između različitih dijelova grada, pridonoseći poboljšanju ravnopravnosti unutar područja²². Dobra veza između gradova i njihove okolice stoga je bitan element.
- Organizacije javnog prijevoza pružaju raznolike i kvalificirane poslove za stanovnike gradova. U mnogim gradovima lokalni operator javnog prijevoza je jedan od najvećih poslodavaca (npr. Amsterdam, Barcelona, Pariz). Organizacije javnog prijevoza također pomažu radna mjesta u drugim regijama kroz njihov lanac opskrbe.

Međutim, urbana mobilnost sve se više dovodi u pitanje zbog zagušenja prometa, a troškovi koji se tome mogu pripisati procijenjeni su na 0,66 % BDP-a EU ako se po tom pitanju ništa ne učini. Povećani promet i zagušenje grada idu ruku s više nesreća, kao i s onečišćenjem zraka i bukom. 40% fatalnih nezgoda događa se u gradskim područjima²³ i obično su u njih uključeni automobil. Računa se da od gradskog prometa dolazi 40 % emisija CO2 na cestama i do 70 % ostalih onečišćujućih tvari. U urbanim područjima gdje se povećavaju problemi prometnih zagušenja, zagađenja, buke i rizika od nesreća, stanovnici, korisnici ceste, ali i djelatnici javnog prijevoza izloženi su većim rizicima, uključujući stres, respiratorne i kardiovaskularne bolesti i osobne sigurnosne opasnosti. Iako bi gradovi trebali zadržati fleksibilnost u odabiru najboljih mjera i političkih instrumenata koji bi odgovarali njihovim posebnim potrebama, Europske institucije mogu odigrati važnu ulogu kroz stvaranje smjernica i promicanje najboljih praksi.

Održivi gradski promet stoga predstavlja važnu polugu za rast, inovacije, zapošljavanje, uključivanje i održivi razvoj gradova. Postoji snažan argument u korist stavljanja posebnog naglaska na razvoj urbane infrastrukture, posebice gradske prometne infrastrukture u okviru Paketa EU za Radna mjesta, Rast i Ulaganja. Također vjerujemo da će dobro integrirana mobilnost u urbanim područjima, povezivanje prijevoza na duge udaljenosti urbanim načinima (razvoj gradskih čvorova) pomoći u poboljšanju konkurentnosti i atraktivnosti gradova osiguravajući nedostatak karika prvog i posljednjeg kilometra svakog putovanja.

²⁰ Economist Intelligence Unit, Izvori: Usporedba globalne konkurentnosti gradova, 2013; Robert J. Rogerson, Kvaliteta života i konkurentnost grada, 1999,

²¹ Tim Moonen et al, Poslovanje gradova, 2013

²² Javni prijevoz Victoria, Aglomeracija Prednosti metroa Melbourne, 2012

²³ Vademecum o sigurnosti na cestama – Trendovi u prometnoj sigurnosti, statistika i izazovi u EU 2010 – 2013, ožujak 2014

MODALNI PRIJELAZ NA GRADSKI JAVNI PRIJEVOZ, INVESTICIJE I FINANCIRANJE

Bez ignoriranja načela supsidijarnosti UITP i ETF vjeruju da bi Europske institucije trebale poduzeti mјere za promicanje održive urbane mobilnosti. Promjena oblika u korist održivijeg načina prijevoza kao čista, učinkovita, pristupačna i sigurna urbana mobilnost, osobito masovni javni prijevoz (gradska željeznica, metro, tramvaj i čisti autobusi), kao i hodanje i biciklizam, ključni su za promicanje ekonomskog rasta, zapošljavanje i vitalnost Europskih gradova te očuvanje zdravlja, sigurnosti i kvalitete života njegovih stanovnika.

Gospodarske i socijalne prednosti javnog prijevoza za grad optimizirane su kada su sheme javnog prijevoza na odgovarajući način integrirane u strategije gospodarskog razvoja, urbanog razvoja i stambene politike, strategije obrazovanja i zapošljavanja, turističke i kulturne politike, i naravno drugih aspekata politike gradskog prometa.

Lokalne vlasti trebaju biti ovlaštene za uspješno provođenje takvih integriranih urbanih strategija. Posebno treba ojačati njihovu sposobnost da na odgovarajući način generiraju sredstva za provedbu takvih strategija. To će stvoriti vrijednost na lokalnoj razini, koju lokalne vlasti mogu iskoristiti za finansiranje infrastrukture i usluga. Nadalje, UITP i ETF naglašavaju važnost SUMP-ova (planovi održive urbane mobilnosti) kao važnog instrumenta i pozivaju Europsku komisiju na promicanje uspostave SUMP-ova, posebice tako što će odobravanje sredstava Europske Unije uvjetovati uspostavom SUMP-a ili ekvivalentnim mjerama.

Javni prijevoz trebao bi biti sastavni dio svake urbanističke agende, a projekti urbane infrastrukture trebali bi imati prioritet u budućim investicijskim paketima, posebno na razini Europske unije.

UITP i ETF stoga traže od Europske komisije da u okviru reviziji Bijele knjige o prometu 2011. preuzeće cilj udvostručavanja tržišnog udjela javnog prijevoza do 2030. i da oko tog cilja oblikuje njegove direktive i inicijative.

Konkretni prijedlozi uključuju:

- Od Država Članica treba tražiti da razviju perspektivu dugoročnog financiranja za dostupan i pristupačan javni prijevoz te da o tome podnesu izvješće. U tom pogledu, Države Članice treba da uzmu u obzir ekonomske i društvene koristi od izbjegavanja troškova zbog prekomjernog prometa i promicanja javnog prijevoza, kao što su zdravstveni troškovi, troškovi nezaposlenosti, troškovi zagušenja itd.
- Povećanje udjela javnog prijevoza u modalnoj podjeli u gradskim područjima zahtijeva jasnu Europsku političku predanost prioritetu javnog prijevoza.
- Urbani prostor je oskudan resurs, a javni prijevoz je često prostorno nazučinkovitijeprijevozno sredstvo. Potrebna je jasna politička predanost ocjenjivanju i određivanju prioritetnih vidova ovisno o njihovom korištenju prostora i energije (uključujući razinu emisija).
- Što se tiče urbane e-mobilnosti, fokus bi trebao biti na zajedničkoj mobilnosti. Pojedinačna e-mobilnost ne bi trebala negativno utjecati na javni prijevoz ili doprinijeti dalnjem zagušenju. Operateri javnog prijevoza nastavljaju se boriti s finansijskom nesigurnošću. Prihodi se suočavaju s erozijom od pritiska na javne financije i kontinuirane konkurenциje zbog korištenja osobnih automobila. Osim toga, povećanje prometnog zagušenja može usporiti javni prijevoz na cestama, čineći ga manje pouzdanim. To može povećati potrošnju goriva i troškove održavanja te uzrokovati duža putovanja i vrijeme čekanja za korisnike. Smanjuje se privlačnost javnog prijevoza kao alternative privatnom automobilu, što bi moglo dovesti do daljnog smanjenja razine usluge i zapošljavanja.

Veća finansijska stabilnost trebala bi osigurati ciljeve za olakšavanje pristupa javnom prijevozu kao usluge od općeg interesa svih stanovnika, olakšati pristup osnovnim uslugama i ispraviti konkurentsku ravnotežu između javnog prijevoza i privatnog automobilizma. Potreban je kreativniji i sofisticiraniji pristup primjeni sredstava i financiranju, uključujući korištenje finansijskih instrumenata u kategorijama princip „zagadživač plaća“, „korisnik plaća“ i „plaća opće javnosti“. Ovi instrumenti također predstavljaju premislu za postizanje odvraćanja privatnog prijevoza kako bi se dobio prostor za javni prijevoz internalizacijom vanjskih troškova.

UITP i ETF pozivaju Države Članice da uspostave dugoročnu strategiju za financiranje javnog prijevoza, uključujući ulaganja, koristeći sve oblike i izvore finaniranja na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini.

ZAPOŠLJAVANJE, KVALITETAN JAVNI PRIJEVOZ, RADNO OKRUŽENJE I SOCIJALNI DIJALOG

UITP i ETF naglašavaju veliki potencijal sektora gradskog javnog prijevoza za stvaranje kvalitetnih radnih mesta u urbanim područjima. U mnogim gradovima i aglomeracijama sektor čini važan doprinos uključivanju skupina u nepovoljnem položaju na tržište rada, a socijalni partneri razvijaju i provode politike raznolikosti na razini poduzeća. Štoviše, u gradskim područjima poduzeća javnog prijevoza igraju važnu ulogu u osiguravanju kvalifikacija i pripravnštva, posebno za mlade ljude.

Nadalje, UITP i ETF ističu važnost kvalitete usluge javnog prijevoza kao ključnog aspekta za privlačenje i zadržavanje korisnika. S tim u vezi, zaposlenici su ključni za uspjeh operacija javnog prijevoza. Kvaliteta radnog okruženja, kao i motivirano, dobro obučeno i nagrađeno osoblje predstavljaju bitne elemente za pružanje kvalitetnih usluga korisnicima, koje su u samom središtu procesa.

Sektor se trenutno suočava s nekoliko izazova:

- S jedne strane, uvedene su mnoge tehnološke promjene kako bi se bolje odgovorilo potrebama korisnika (pametne gradske inicijative) koje su brže i zahtjevne za predviđanje. Mnoge od tih inovacija u gradskom javnom prijevozu imat će izravan utjecaj na zapošljavanje (npr. e-ticketing) i na radne uvjete (npr. ITS u gradskom javnom prijevozu, tehnologije nadzora za rješavanje problema bezbjednosti i sigurnosti, IT alati za vozače). Oni će utjecati na sva područja djelovanja vozača, održavanje, usluge, administraciju ili IT i zahtijevaju snažan socijalni dijalog kako bi se osigurao adekvatan prijelaz.
- S druge strane, javni prijevoz je radno intenzivan sektor, a demografske promjene u Evropi predstavljaju izazove za sektor u mnogim državama članicama. To se također mora riješiti u gradskom javnom prijevozu i može dovesti do potrebe za zapošljavanjem i obukom većeg broja zaposlenika nego u prošlosti. Potrebno je analizirati imidž sektora kao poslodavca i njegove uvjete za privlačenje potrebnog osoblja za pružanje visokokvalitetnih usluga. Također se zahtijeva

fokus na starenje stanovništva u poduzećima. Osiguranje bezbjednosti radnog mjesta važan je element za privlačenje i zadržavanje radnika u javnom prijevozu.

- Intenziviranje rada, zagušenje (zdravlje), sigurnost (nesreće) i bezbjednost (agresivni putnici) elementi su koji ugrožavaju radnu okolinu, a time i atraktivnost sektora, uključujući mlade radnike ili žene.
- Problem nesigurnosti, asocijalnog ponašanja, agresija i nasilje utječu na radnike na prvoj liniji javnog prijevoza kao i na putnike koji zahtijevaju snažnu akciju ne samo na razini socijalnih partnera, već i u tijesnoj suradnji s lokalnim vlastima. Mora se za osjećaj sigurnosti prepoznati važnost ljudske prisutnosti u javnom prijevozu.
- U tom kontekstu, ključno je naglasiti odgovornost svih razina vlasti, uključujući Europsku razinu, kako bi se osigurala kvaliteta u javnom prijevozu, a time i kvalitetni radni uvjeti, osiguravanje odgovarajućeg financiranja, kao i bliska suradnja između poslodavaca, zaposlenika i sindikata da bi se slijedili zajednički ciljevi.

UITP i ETF stoga naglašavaju važnost socijalnog dijaloga na svim razinama, uključujući Europsku razinu i žele podsetiti na svoje zajedničko pismo od 9. veljače 2015. Nadalje, Europski socijalni partneri u gradskom javnom prijevozu pozivaju Europsku komisiju da pravodobno informira, savjetuje u sasluša socijalne partnere o svim inicijativama relevantnim za sektor gradskog javnog prijevoza s izravnim i neizravnim društvenim utjecajem. UITP i ETF potvrđuju svoju raspoloživost za diskusiju o prijedlozima i rješenjima Europskih institucija.

Potpisano u Bruxellesu 14. ožujka 2016

Za ETF

Alain Sutour

Predsjednik Odbora ETF-a za javni gradski prijevoz

Sabine Trier

Zamjenik glavnog tajnika

Za UITP

Nicolas Blain

Predsjednik UITP odbora EU

Thomas Avanzata

Direktor europskog odjela UITP-a

