

Társadalmi párbeszéd az egyes közép-és kelet- európai országok városi tömegközleke- dési ágazatában

Projektjelentés



Az EU pénzügyi támogatásával



Impresszum

Ez a dokumentum a „Társadalmi párbeszéd az egyes közép- és kelet-európai országok városi tömegközlekedési ágazatában” című projekt keretében készült. A projektet az Európai Unió „Társadalmi párbeszéd támogatása” költségvetési tételéből finanszírozta. A jelentésben közzétett információk és képek a szerzőktől származnak. Az Európai Bizottság nem felel a jelentésben foglalt információk felhasználásáért.

Az alábbi projektpartnerek megbízásából

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

Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók
Szövetsége (ETF)Galerie AGORA,
Rue du Marche aux Herbes 105, Boite 11
1000 Brüsszel, Belgium
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org | www.etf-europe.org

Készítette és közzétette

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

Elrendezés

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Képek

iStock.com

Tartalomjegyzék

1	A szociális partnerek előszava.....	5
2	Bevezetés	7
3	Módszertan.....	11
4	Az Európai Szociális Partnerek.....	13
4.1	Nemzetközi Tömegközlekedési Szövetség (UITP).....	13
4.2	Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF).....	14
5	Az Európai Szociális Partnerek	17
6	Az Európai Társadalmi Párbeszéd tevékenységei a városi tömegközlekedési ágazatban	23
7	Bulgária, Csehország és Lengyelország szociális partneri találkozásának összefoglalója	25
7.1	Szófiai Szociális Partneri Találkozó, Bulgária	26
7.2	Szociális Partneri Találkozó Prágában, Csehország.....	32
7.3	Szociális Partneri Találkozó, Varsóban, Lengyelország.....	36
8	A három projekt workshop összefoglalója.....	41
8.1	Workshop: Bulgária, Horvátország, Szlovénia, Szerbia	42
8.2	Workshop: Csehország, Magyarország, Románia, Szlovákia	46
8.3	Workshop: Lengyelország, Észtország, Lettország, Litvánia	49
9	A közép- és kelet-európai országok városi tömegközlekedési vállalatainak és szakszervezeteinek beszámolói.....	55
9.1	Košice Város Közlekedési Vállalata, a.s., Szlovák Köztársaság.....	55
9.2	Riga Nemzetközi Busztársaság JSC, Riga, Lettország; tevékenységi kör - Busztársaság működése (nemzetközi infrastruktúra);.....	58
9.3	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA)	59
9.4	Észt Közlekedési és Közúti Munkavállalói Szakszervezet (ETTA), Tallinn, Észtország, szakszervezet	60
9.5	SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Szakszervezet és Kommunikáció a Nomago d.o.o. vállalatnál)	61
9.6	Közlekedési Szakszervezetek Országos Szövetsége (KSZOSZ), Magyarország.....	62
9.7	Vállalat neve: UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Vilnius, Litvánia.....	63
9.8	Lettországi Közszolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezete (LAKRS). Riga, Lettország	66
9.9	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Krakkó; Lengyelország	68
9.10	Free Trade Union in the Underground, Bukarest, Románia.....	69
9.11	A szerbiai közúti és városi forgalomban dolgozók független szakszervezete	72
10	Mellékletek.....	75
10.1	Közös ajánlások	75
10.2	Közös állásfoglalások	81



A szociális partnerek előszava

Az ETF és a UITP közös célját képezi az Európai Társadalmi Párbeszéden belüli intézményes struktúrákban és együttműködésekben rejlő lehetőségek kihasználása a tömegközlekedési ágazatnak és munkavállalóinak javára. A különböző európai országokban folyó társadalmi párbeszéd megszervezése azonban igen eltérő, jellemzően a gazdasági és társadalmi ágazati kapcsolatok kultúráját tükrözi.

Az egyes országok és városok tömegközlekedésének megfelelő szervezését, valamint a vállalatok és a munkavállalók gyorsan változó munkakörnyezetét (digitalizáció, a városi tömegközlekedés változó formái, új szereplők stb.) érintő kérdésekre vonatkozó közös gondolkodás megalapozása az Európai Társadalmi Párbeszéd számára alapvető fontosságú. Alapelvnek számít a tömegközlekedési szolgáltatások és a munkakörülmények minőségének, illetve egy vonzó és jelentős helyi munkáltató fennmaradásának biztosítása.

E célkitűzés elérése az európai szintű tárgyalásokba bevont államok számától, valamint az EU-ban folyó társadalmi párbeszéd sokszínű felépítésének megértésétől és ismeretétől függően történik.

Az Európai Szociális Partnerek ezzel a projekttel a közép- és kelet-európai országoknak az Európai Társadalmi párbeszédben való képviseletének javítását, illetve a közvetlen párbeszédben való részvétel és a munkavállalói és az üzleti szervezetek közötti információcsere általi kölcsönös megértés magasabb szintjét célozza. A párbeszéd eredményei az alábbi jelentésben kerülnek kifejtésre.

Bízunk benne, hogy az eredmények javítják a Társadalmi Párbeszéd minőségét, illetve megerősítik az európai szociális modellt az ágazati vállalatok és munkavállalók javára.



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Bevezetés

Az európai szintű társadalmi párbeszéd alapvető fontosságú szerepet játszik az európai szociális modellben, amely a vállalatok, munkavállalók, illetve a gazdaság és társadalom egésze számára előnyöket biztosít. A városi tömegközlekedés európai szociális partnerei, a Nemzetközi Tömegközlekedési Egyesület (UITP) és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) törekszik az Európai Társadalmi Párbeszéd előmozdítására, és ennek működésével és eredményeivel kapcsolatos tárgyalásokat folytat a kelet- és közép-európai (CEE) országokban lévő szociális partnerekkel. Egyidejűleg szeretnék az európai szociális partnerek az illetékes országokban lévő társadalmi párbeszéd működésével és intézkedéseivel kapcsolatos ismereteiket bővíteni.

A CEE országok városi tömegközlekedéséről folyó társadalmi párbeszéd egyik sajátossága az ágazati vagy nemzeti szervezetek vagy képviselők hiánya mellett a magas szintű decentralizáció. A közép- és kelet-európai országokban folyó társadalmi párbeszéd elsősorban a nemzeti Gazdasági és Szociális Tanácsok háromoldalú testületében szerveződik, amely állami, ágazati és vállalati szintre vonatkozó, különböző tárgyú döntéseket hoz. A munkavállalók és munkáltatók közötti kétoldalú társadalmi párbeszéd a regionális és a nemzeti szinteken nem túl gyakori. Vállalati szinten viszont gyakran folyik párbeszéd. Mindezek ellenére az országokban folyó társadalmi párbeszéd eredményei gyakran korlátozottak, és nem veszik őket elég komolyan. A politikai szándék és a közösségi partnerek közötti partnerségi szellem, illetve a professzionális tárgyalásra és a felelősségteljes párbeszédre való alapos felkészülés tekintetében még van mit fejleszteni.

Az európai közösségi partnerek, a Tanácsok Elnöksége és a Bizottság „jóváhagyja a minden szinten folyó társadalmi párbeszéd keretfeltételeinek, hatékonyságának és minőségének fejlesztésére vonatkozó megosztott kötelezettségvállalást egy méltányos és valóban páneurópai munkaerőpiac érdekében”¹. A projekt célja a városi tömegközlekedési ágazatról folyó társadalmi párbeszéd hatékonyságának és átláthatóságának növelése volt. A projekt az európai közösségi partnerek szintjén az országok nemzeti aggályaival és igényeivel kapcsolatos ismeretek fejlesztését célozza. Az intézkedések segítik a szociális partnerek kapacitásának bővítését annak érdekében, hogy a nemzeti szintű társadalmi párbeszédet fejlesszék és részt vegyenek az európai társadalmi párbeszédben. A közös fellépések a különböző iparági kapcsolatrendszerek és az érintett országok szociális partnereinek mélyebb megértéséhez vezetnek. Végül a közösségi partnereket ösztönözni kell az európai társadalmi párbeszédben való aktív szerepvállalásra.

¹ A Bizottság közleménye az Európai Parlament, a Tanácsok, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, valamint a Régiók Bizottsága felé (2017): A szociális jogok európai pillérének létrehozása. 9. és 2. o.

Az európai intézmények kihangsúlyozzák a jól működő társadalmi párbeszéd jelentőségét az országok növekedésére és foglalkoztatottságára tekintettel. „A nemzeti iparági kapcsolatrendszereken túl a társadalmi párbeszéd az európai szociális modell alapvető eleme, és annak létfontosságú szerepét az Európai Unióról szóló szerződés, illetve az ennek részét képező Alapjogi Charta is elismeri.”² Az Európai Bizottság közleménye azt is kimondja, hogy „a szoros társadalmi párbeszéd azon országok közös jellemzője, ahol a munkaerőpiacok a gazdasági válsággal szemben ellenállóbbnak bizonyultak.”³ Ebben az összefüggésben az UITP és az ETF, vagyis az európai szociális partnerek szorgalmazzák a tapasztalatok kölcsönös megosztását, és támogatják a közép- és kelet-európai országok társadalmi párbeszédét.

Alapvető előfeltételt jelent a folyamatban a közösségi partnerek kölcsönös megértése és bizalma. A kívánt légkör csakis közösségi találkozók és információcserék által érhető el. Ezért a projekt közös szemi-

náriumokat és a közép- és kelet-európai országok szociális partnerei, illetve a tagállamok és az európai intézmények szakemberei közötti tapasztalat- és információcserét szervez.

A projektben résztvevő államok: Litvánia, Lettország, Lengyelország, Csehország, Szlovákia, Magyarország, Románia, Bulgária, Horvátország, Szlovénia és Szerbia. A projekt fő intézkedéseit képezi három ország egy közösségi partnerrel való részvétele az üléseken és három tapasztalat- és információcserét szolgáló workshopon, amelyek a városi tömegközlekedési ágazatról szóló nemzeti és európai társadalmi párbeszédre vonatkoznak.

2 Ágazati kapcsolatok Európában, 2012-ben. Bizottsági szolgálati munkadokumentum. Európai Bizottság, Foglalkoztatás, Szociális Ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága. 2012. december 8. o.

3 A Bizottság közleménye az Európai Parlament, a Tanácsok, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, valamint a Régiók Bizottsága felé (2012): Munkahelyteremtő fellendülés Európai Bizottság. 12. o.

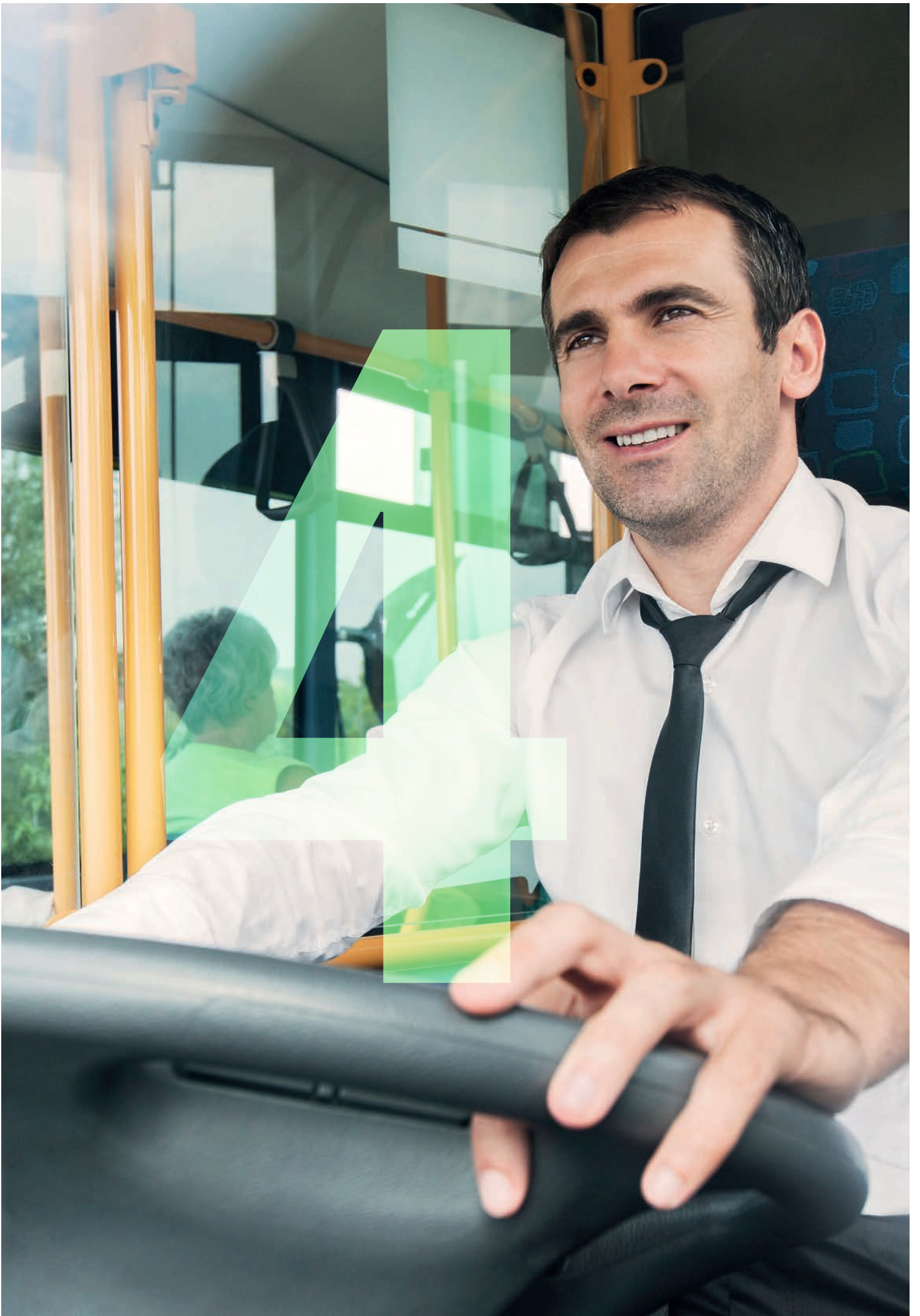


Módszertan

A projekt 2018. január 1-től 2019. június 30-ig tartott. A projekt módszertani megközelítése az adott országok helyzetképeinek felállítását, illetve a közösségi partneri értekezletek előkészítését célozza.

Az európai közösségi partnerek felkérték Litvánia, Lettország, Észtország, Lengyelország, a Cseh Köztársaság, Szlovákia, Magyarország, Románia, Bulgária, Horvátország, Szlovénia és Szerbia szociális partnereit, hogy vegyenek részt az üléseken és az információcseréken. Az első lépések közé tartozott három ország és egy közösségi partner találkozója. A meglátogatott országok Bulgária, a Cseh Köztársaság és Lengyelország voltak. Ennek alapján történt a workshopokon folyó tapasztalat- és információcserék felépítése. A projekt fő intézkedéseit képezi három

tapasztalat- és információcserét célzó workshop, amelyek a városi tömegközlekedési ágazatban folyó nemzeti és európai társadalmi párbeszédéről szóltak. Az európai szociális partnerek bemutatták európai szintű célkitűzéseiket és tevékenységeiket. Az továbbiakban egy rövid leírás található. Az ország-specifikus információkon alapuló további kutatások a nemzeti szintű közösségi partnerek képviselőitől származnak a szóban forgó „Társadalmi párbeszéd egyes közép- és kelet-európai országok városi tömegközlekedési ágazatáról” projekt beszámolójához



Az Európai Szociális Partnerek

4.1 Nemzetközi Tömegközlekedési Szövetség (UITP)

A fenntartható városi mobilitás elkötelezett bajnokaként az UITP (nemzetközi tömegközlekedési szövetség) nemzetközileg elismert e kritikus szemléletű politikai irány előmozdítása érdekében folyó munkájáért. A UITP nevének hosszú története van, valamint ez az egyetlen olyan globális hálózat, amely valamennyi tömegközlekedési érdekcsoportot és fenntartható közlekedési módot összehoz.

A UITP döntéshozókkal, nemzetközi szervezetekkel és egy kulcsfontosságú érdekeltekkel szövetkezik annak érdekében, hogy ösztönözze és érvényesítse a tömegközlekedést és a fenntartható közlekedési megoldásokat. A UITP ösztönzi az élvonalbeli tudás és szakértelem létrehozásán és megosztásán alapuló minőséget és innovációt. A UITP összehozza az embereket, hogy egymással megosszák ötleteiket, illetve kölcsönös előnyökkel járó üzleti kapcsolatokat építsenek.

A UITP mintegy 96 országból származó 1500 érdekelt társaság találkozását bonyolítja le. A tagok tömegközlekedést üzemeltető cégek és hatóságok, politikai döntéshozók, kutatóintézetek, valamint a tömegközlekedés ellátási és szolgáltatói ágazata. Brüsszeli székhelyű titkársága a különböző részlegeken dolgozó, körülberül nyolcvan fős személyzettel bír. Az Európai Ügyek Főosztálya képviseli az EU tömegközlekedési üzemeltetőinek és hatóságainak, illetve a UITP tagjainak az érdekeit az Európai Unió képviseleti szervei és testületei, valamint a hozzá kapcsolódó szervezetek

felé. Szorosan követi, tanáccsal járul hozzá és közreműködik az európai politikák és kezdeményezések kidolgozásában, amelyek befolyással vannak a városi, elővárosi és regionális közösségi személyszállításra. Társadalmi szinten a UITP az EUMSZ 154. cikke alapján elismert európai szociális partneri szervezet, és együttműködik az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetségével (ETF) az európai társadalmi párbeszédben.

A UITP szakértői munkacsoportokat hozott létre, hogy a legkorszerűbb ismereteket minden résztvevő számára összeállítsa és fejlessze:

A UITP tevékenységi köre széles témakört foglal magában:

- Képzési programok portfóliója, amely átfogóbb mobilitási kérdéseket és technikai/működési témákat takar
- Kutatási & Innovációs projektek
- A mobilitással kapcsolatos kérdések teljes spektrumát lefedő kiadványok széles sora
- MYLIBRARY – a UITP online könyvtára
- MYNETWORK – egyedülálló online hálózat, amely közel 16 000 kapcsolódást és interakciót kínál
- Események - Lehetőségek teljes tárháza, amely a megfelelő személyekkel való kapcsolatfelvételt, ötletek és megoldások megosztását teszi lehetővé, mint pl. a « UITP Global Public Transport Summit »

A UITP szakértői munkacsoportokat hozott létre, hogy a legkorszerűbb ismereteket minden résztvevő számára összeállítsa és fejlessze:

Regionális Tanácsok és Irodák	Ágazati Tanácsok és Bizottságok	Modális Tanácsok és Bizottságok	Tematikus Bizottságok	Egyéb Szakértői Csoportok
Afrika	Iparág: Járművek és Berendezések / Információs Technológia és Szolgáltatási Ipar	Busz	Üzleti és Humán Erőforrás Menedzsment	Akadémiai Hálózat
Ázsia - Csendes-óceán		Trolibusz	Információs Technológia és Innováció	Kiállítási Bizottság
Ausztrális és Új-Zéland	Szervező Hatóságok	Könnyű vasút		Design és Kultúra Platform
Eurázsia		Metró	Marketing és Termékmenedzsment	Taxi Platform
Európa: Európai Unió és Közép- és Kelet-Európa országai		Regionális és elővárosi vasút	Biztonság	Vízi Közlekedés Platform
India			Fenntartható Fejlődés	
Irán			Közlekedésgazdaság	
Latin-Amerika			Közlekedés és Városi Élet	
Közép-Kelet és Észak-Afrika			Kombinált Mobilitás	
Észak-Amerika				
Törökország				

4.2 Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF)

Az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) egy páneurópai szakszervezeti szervezet, amely az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség és a közép- és kelet-európai államok közlekedési szakszervezeteit foglalja magában. Az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetségét az 1999. június 14-15-i brüsszeli alapító kongresszuson hozták létre. Az ETF olyan tagszervezetekkel rendelkezik, amelyek a vasúti, közúti szállításban és logisztikában, tengeri szállításban, kikötők és mólók működtetésében, belvízi hajóközlekedésben, halászatban és idegenforgalomban dolgozók munkáját szervezik. Az ETF 230 szállítási szakszervezethez tartozó, 41 európai ország több, mint 5 millió szállítási dolgozóját képviseli az alábbi ágazatokból:

vasút, közúti közlekedés és logisztika, tengeri szállítás, belvízi hajóközlekedés, polgári légiforgalom, kikötők és mólók és halászat. A városi tömegközlekedési ágazatot a közúti és vasúti részleg bizottsága képviseli. Egy női és egy ifjúsági bizottság e kiemelt célcsoportoknak megfelelő munkafeltételek ösztönzésére törekszik.

Az ETF az európai intézmények által elismert érdekcsoport. A közösségi joganyag 10 %-át a közlekedésre vonatkozó jogszabályok alkotják. Elismert közösségi partner 7 intézményesített Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottságban, és az európai közlekedési dolgozók érdekeit képviseli az Európai Bizottsággal és a Miniszterek Tanácsával szemben. Az ETF jó kapcsolatokat tart fenn a szakszervezetek és az Európai Parlament, a Gazdasági és Szociális Bizottság, illetve a Régiók Bizottsága között.



A globális szolidaritás általános keretein belüli munkát az ETF mind az ITF európai régiójaként, mind az Európai Szakszervezetek Szövetségének (ETUC) közlekedési szövetségeként folytatja. Főtevékenysége az Európa-szerte közlekedésben dolgozó munkavállalók érdekeinek képviselete és védelme. Kialakítja és koordinálja a szakszervezeti közlekedési és szociális politikát, összehangolt ágazati tevékenységeket és kampányokat szervez, támogatja az oktatást és képzést, illetve a dolgozók egészségének és biztonságának a foglalkoztatásra való hatásairól szóló sokféle témájú tanulmányokon alapuló innovatív kutatásokat végez, és társadalmi párbeszédet folytat.

Az ETF irányító testületei:

- A)** Kongresszus
(4 évente választják)
- B)** Végrehajtó Bizottság
(évente legalább 2 alkalommal)
- C)** Irányítóbizottság
(évente legalább 2 alkalommal)



Az Európai Szociális Partnerek

A társadalmi párbeszéd az érintett államok különböző szintjein történik, ugyanakkor az Európai Unió szintjén is. Az európai közösségi joganyag mellett az európai társadalmi párbeszéd a legfőbb eszköz az európai munkaügyi előírások javításához és a munkaerőpiacok modernizációjának elősegítéséhez.

Az európai társadalmi párbeszéd különböző feladatokat lát el, és ezeket nemzeti szinten különböző formában teljesíti. Az európai szintű szervezetek, amelyek a nemzetek munkáltatóit és munkavállalóit képviselik, közös megállapodások vagy ajánlások elérését, valamint az EU politikai döntéshozatalának befolyásolását célzó vitákat és tárgyalásokat vezetnek. Ezt az Európai Unió működéséről szóló szerződés tartalmazza (151-155. cikk).

A Maastrichti Szerződéssel (1992) az európai szintű közösségi partnerek komolyabb szerepet vállaltak a Közösség szociális politikájának kidolgozásában és alkalmazásában, illetve nagyobb legitimitásuk által új jogot kapnak az ajánlott közösségi intézkedésekről szóló konzultációhoz. Az ágazatok közötti párbeszéd vagy a szociális partnerek által saját autonóm napi-rendjük szerint, vagy a Bizottság jogalkotási menet-

rendjén alapuló konzultációkon folyt. Az autonóm párbeszéd során a foglalkoztatás- és gazdaságpolitikával kapcsolatos közös vélemények és nyilatkozatok születtek. A konzultációk a szülői szabadság (1995), a részmunkaidős tevékenység (1997) és a határozott ideig tartó munkaviszony (1999) keretmegállapodásokhoz vezettek, amelyek a tagállamokban kötelező érvényű irányelvekké váltak.

Az Amszterdami Szerződés (1997) 138. és 139. cikke az európai társadalmi párbeszédet az európai szintű társadalmi kezdeményezéseken és jogszabályokon alapuló szociális partnerek konzultációjaként, illetve a megállapodási tárgyalások eszközeként intézményesítette.

Az ágazati közösségi partnerek közötti független párbeszédben lévő új típusú szövegek keretmegállapodásokhoz vezettek, pl. a munkahelyi stressz (2004), nemek közötti egyenlőség (2005), munkahelyi zaklatás és erőszak (2007), illetve a befogadó munkaerőpiacok (2010) tekintetében.

A Lisszaboni Szerződés (2009) az EU két alapszerződésének, azaz az Európai Unióról szóló szerződésnek és az Európai Közösséget létrehozó szerződésnek a módosítása. Utóbbit az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ) nevezték át. Ez arra hivatott, hogy olyan jogi kereteket és eszközöket biztosítson az Unió számára, amelyek a jövő kihívásaival való találkozáshoz és az állampolgárok igényeire történő válaszadáshoz szükségesek. A társadalmi párbeszédről, a szociális partneri konzultációkról és tárgyalásokról szóló rendelkezések (Amszterdami Szerződés 138. és 139. cikke) gyakorlatilag változatlanul kerültek be az EUMSZ-be (154. és 155. cikk).⁴

Článek 154 SFEU

1. A Bizottság feladatul kapja, hogy elősegítse a munkáltatók és munkavállalók uniós szintű konzultációját, illetve, hogy a párbeszédet előmozdító valamennyi fontos intézkedést megtegye, amely a felek kiegyensúlyozott támogatását biztosítja.
2. Ennek érdekében, mielőtt javaslatát a szociálpolitika területén benyújtja, a Bizottság értekezik a munkáltatókkal és a munkavállalókkal az uniós intézkedések lehetséges irányáról.
3. Amennyiben a konzultáció után a Bizottság az uniós intézkedést tanácsosnak tartja, akkor értekezik a munkáltatókkal és munkavállalókkal a tervezett javaslat tartalmáról. A munkáltatók és munkavállalók továbbítják véleményüket, esetleg ajánlásukat a Bizottság felé.

4. A 2. és 3. bekezdésben előírt konzultáció alkalmával a munkáltatók és munkavállalók a Bizottsággal megoszthatják kívánságaikat, hogy a 155. cikkben nevezett eljárást kezdeményezzék. Az eljárás időtartama nem haladhatja meg a kilenc hónapot, kivéve, ha az érintettek és a Bizottság közösen dönt az eljárás meghosszabbításáról.

Článek 155 SFEU

1. Ha a munkáltatók és munkavállalók úgy óhajtják, a köztük folyó uniós szintű párbeszéd szerződéses kapcsolatokhoz, így megállapodásokhoz is vezethet.
2. Az uniós szinten kötött megállapodásoknak vagy az érdekelt feleknek és a tagállamoknak megfelelő eljárás és gyakorlat szerint, vagy a 153. cikk hatálya alá tartozó kérdésekben az aláíró felek együttes kérelmére, és a Tanács által a Bizottság javaslata alapján hozott határozattal kell végrehajtani. Az Európai Parlamentet tájékoztatni kell.

A Tanács egyhangúlag határoz, ha a kérdéses megállapodás egy vagy több, valamely olyan területre vonatkozó rendelkezést tartalmaz, amelyre nézve a 153. cikk 2. bekezdése értelmében egyhangúságra van szükség.

Článek 152 TFEU

A legfőbb változás, hogy az EUMSZ egy új 152. cikket tartalmaz:

„Az Unió elismeri és támogatja a szociális partnerek saját szintükön betöltött szerepét, figyelembe véve a nemzeti rendszerek különbözőségét. Elősegíti a szociális partnerek közötti párbeszédet azok autonómiájának tiszteletben tartása mellett. A Növekedési és Foglalkoztatási Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozó hozzájárul a társadalmi párbeszédhez.”⁵

⁴ További információk itt találhatók: Európai Bizottság, Foglalkoztatás, Szociális Ügyek, Társadalmi Befogadás Főigazgatósága: Szociális Európa útmutató. 2. kötet: Társadalmi párbeszéd. 2010. január

⁵ Az Európai Unióról szóló Szerződés (EUSZ) és az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) a Lisszaboni Szerződés (2007) általi módosítása, 2008. 152. cikk

AZ EURÓPAI TÁRSADALMI PÁRBESZÉD – FORMAI ÉS TARTALMI JELLEMZŐK

EU-szintű társadalmi párbeszédnek ágazatközi és ágazati szinteken egyaránt két fő formája van. Az egyik az Európai Bizottság konzultációira adott válasza irányuló tevékenység, a második a szociális partnerek által felvetett kérdésekkel kapcsolatos független munka. Ezek a folyamatok lehetnek formálisak vagy informálisak, és a munkavállalók és munkáltatók szervezeteire is korlátozódhatnak, ugyanakkor a kormányzati és egyéb hatóságok bevonásával is történhetnek.

A párbeszéd két alapvető formában és két fő szinten fordulhat elő. Formája lehet:

- **kétoldalú**, kizárólag a szociális partnerekből (foglalkoztatókat és munkavállalókat képviselő szervezetekből) álló vagy
- **háromoldalú**, szociális partnerekből és EU intézményekből álló (főként ágazatközi szintű)

A párbeszéd fő szintjei:

- **ágazatközi**, amely hatálya kiterjed az egész EU gazdaságára és munkaerőpiacára, illetve valamennyi ágazatra;
- **ágazati**, amely az egész EU szintjén egy adott iparágat fed le; illetve
- **vállalati**, amelynek fő fórumai az Európai Üzemi Tanácsok,

attól függően, hogy az adott szinten milyen mértékben különböző szervezetek vesznek részt a párbeszédben. Az ágazatközi szintű közlekedési szakszervezeteket az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) képviseli, és a foglalkoztatókat pedig a BusinessEurope (a szélesebb értelemben vett privátszféra foglalkoztatói), az Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (UEAPME). Ágazati szinten a szociális partnerek nemzeti szintű szervezeteket és foglalkoztatói egyesületeket tömörítő szövetségek, amelyek Európán belül egy adott ágazatban tevékenykednek.

43 ipari, szolgáltatási és kereskedelmi ágazat szociális párbeszéd bizottságokat hoztak létre; az egyik ilyen ágazat a közúti szállítás. A bizottságok munkáját az Európai Bizottság támogatja. Ezekben a bizottságokban a szociális partnerek saját kezdeményezésükre megvitathatják a kölcsönös érdeklődés számot tartó kérdéseiket, együtt dolgozhatnak és megvitathatják megállapodásaikat és az egyéb közös szövegeiket.

A Bizottság különböző kérdésekben konzultál az ágazatközi és ágazati szociális partnerekkel, és a partnerek a szociális párbeszéd bizottságai révén kidolgozhatják közös válaszaikat. A foglalkoztatási és szociális politikát érintő európai jogalkotási folyamatok során a Bizottságnak konzultálnia kell a szociális partnerekkel. Itt megvitathatják azokat a megállapodásokat, amelyek egy uniós irányelv által jogi erővel bírhatnak. A közlekedési szektorban számos jogalkotási intézkedés közvetlen társadalmi hatással bír, ami azt jelenti, hogy ezeket a szociális partnerek nézőpontja alapján szociális jogszabályoknak kell tekinteni.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD EREDMÉNYEI

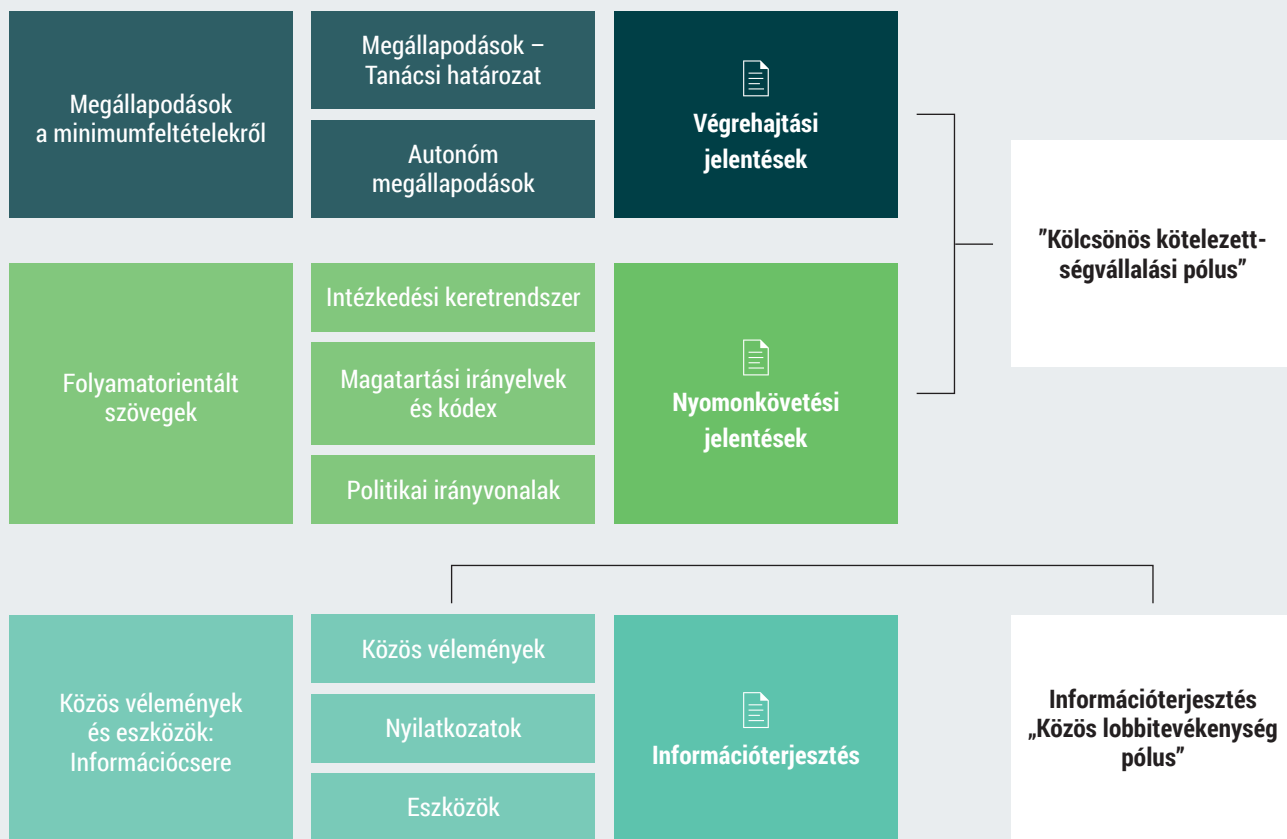
A különböző típusú kiadványok a társadalmi párbeszéd folyamatának lehetséges eredményei: közös vélemények, megállapodások, javaslatok és autonóm megállapodások. A szociális partnerek az autonóm megállapodásokban egy uniós szintű általános keretet dolgoznak ki, amely az érintett nemzeti szervezeteket a megállapodásoknak a tagállamok sajátos foglalkoztatási és munkaerőpiaci eljárásainak és gyakorlatának megfelelő végrehajtására kötelezi.

ÁGAZATI TÁRSADALMI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁGOK

Az ágazati társadalmi párbeszéd bizottságai az uniós szintű szociális partnerek közös tevékenységeinek kidolgozását végző fő szervei. A városi tömegközlekedés társadalmi párbeszédét a Közúti Közlekedési Szociális Párbeszéd Bizottságának egy munkacsoportja alkotja. Ez egy azt megillető jogokkal bíró saját társadalmi párbeszédre törekszik.

A közösségi partnerek önállóan végzik munkájukat. Döntést hoznak a munkaprogramról, az ülések számáról és időpontjáról, illetve a tervezett eredményekről. Az Európai Bizottság pénzügyi és szervezeti jelleggel támogatja a munkájukat.

Az ülések plenáris, munkacsoport- és irányítócsoporthoz tartozó ülésekre oszlanak. A plenáris üléseken a foglalkoztatók és munkavállalók 28 képviselője munkáját az Európai Bizottság térítheti vissza. A költségek megtérítése az uniós tagállamok képviselőire korlátozódik. A kezdeményezés 6 nyelvű tolmácsolást biztosít.



A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD ÚJRAINDÍTÁSA

Jean-Claude Juncker 2015-ben „A társadalmi párbeszéd új kezdetét” hirdette meg. Az újraindítás célja a szociális partnerek mélyebb szintű bevonása az uniós szintű és az európai szemeszter politikai és jogalkotási folyamatai során. A szociális partnerek kapacitása megállapodások létrehozása és a jobb szabályozás érdekében javításra szorul.

Emellett a 2017-ben kihirdetett szociális jogok európai pillére 20 elvet és jogot ír elő. Az „Esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés” és a „Megfelelő és fenntartható szociális védelem” mellett a „Tisztességes munkakörülmények” pillére is felállt az alábbi elvekkel és jogokkal:

- Munkabér
- Tájékoztatás a munkakörülményekről és az elbocsátás esetén biztosítandó védelemről
- Társadalmi párbeszéd és a munkavállalók bevonása
- A munka és a magánélet egyensúlya
- Egészséges, biztonságos és jól kialakított munkakörnyezet



Társadalmi párbeszéd és a dolgozók bevonása a 20 alapelv egyike. Előreláthatóan konzultálni kell a szociális partnerekkel a gazdasági, foglalkoztatási és szociális politikák kialakításáról és végrehajtásáról a nemzeti gyakorlatoknak megfelelően. Ösztönözni kell a kollektív szerződésekről szóló tárgyalásokat. Ha lehetséges, a közösségi partnerek között létrejött megállapodásokat uniós és tagállami szinten kell végrehajtani. Komolyan kell venni a dolgozóknak és képviselőiknek azt a jogát, hogy az őket érintő kérdésekről időben tájékoztatni kell őket és konzultálni kell velük, különösen a vállalkozások átruházása, szerkezetátalakítása és egyesülése, illetve csoportos létszámcsökkentések esetén.

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



Az Európai Társadalmi Párbeszéd tevékenységei a városi tömegközlekedési ágazatban

Ez az ágazati társadalmi párbeszéd 2001-ben alakult meg. Hivatalosan a Közúti Szállítási Ágazati Szociális Párbeszédért Felelős Bizottság munkacsoportja. A szociális partnerek a dolgozók oldaláról az ETF, a munkáltatók részéről a UITP. További partnerszervezetek az IRU, a CEEP és a CER. Évente két alkalommal tartja meg ülését. Egy aktív párbeszéden keresztül a UITP és az ETF a városi tömegközlekedésben való foglalkoztatást kívánja ösztönözni, illetve a munkakörülmények, mint a minőségi szolgáltatás egyik feltételének javítása iránti elkötelezettséget szeretné növelni. A közös ajánlások és nyilatkozatok a kiadvány mellékletében találhatók.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD EREDMÉNYEI

A társadalmi párbeszéd eredményei tehát a közös ajánlások, politikai állásfoglalások, tanulmányok, projektek, illetve a közös konferenciák.

Közös ajánlások:

- A biztonság és a bizonytalanságérzet a helyi tömegközlekedésben (2003)
- A nők foglalkoztatásának növelése a városi tömegközlekedésben (2014)

Közös állásfoglalások:

- A városi tömegközlekedésben dolgozó hivatásos autóbusszvezetők szakmai alapképesítéséről és továbbképzéséről szóló 2003/59/EK irányelv (2014) hatásai, alkalmazása és továbbfejlesztése
- A fenntartható városi mobilitás felé (2016)

Közös projektek:

- Kompetenciaalapú Szolgáltatásminőség a Városi Közlekedés Szervezetfejlesztésében és Új Karrierlehetőségek Járművezetők Számára (2007 – 2008)
- WISE – Nők Foglalkoztatása a Városi Tömegközlekedésben (2013 – 2014)
- WISE – Nők Foglalkoztatása és Nemi Politika az Európai Városi Tömegközlekedés Társaságoknál (2016 – 2017)
- Szociális Körülmények a Városi Tömegközlekedési Társaságoknál (2015 – 2016)
- Társadalmi Párbeszéd egyes Közép- és Kelet-európai Országok Városi Tömegközlekedési Ágazatában (2018 – 2019)
- Digitális Átalakulás és Társadalmi Párbeszéd az Európai Városi Tömegközlekedésben (2019 – 2020)

A jelenlegi munkaprogram:

- A „Szociális Körülmények a Városi Tömegközlekedésben” témához tartozó közös javaslatok kidolgozása;
- Társadalmi párbeszéd a közép- és kelet-európai országokban;
- A „Biztonság és bizonytalanságérzet” (személyzet ellen elkövetett külső és belső erőszak) témához tartozó közös javaslatok fejlesztése;
- Az új technológiák digitalizálása és bevezetése



Bulgária, Csehország és Lengyelország szociális partneri találkozójának összefoglalója

A projekt részeként három előkészítő értekezlet került megszervezésre a bolgár, cseh és lengyel közösségi partnerekkel. A találkozó célja volt, hogy a szociális partnerek megismerjék egymást, illetve a szociális partnerség jelenlegi témáiról értekezhessenek.

Ezek az értekezletek az európai szociális partnerek elmagyarázták a városi tömegközlekedésről szóló uniós szintű társadalmi párbeszéd lényegét és az általuk létrehozott társulások munkáját. A nemzeti szintű szociális partnerek tájékoztattak a nevezett országokban zajló társadalmi párbeszéd felépítéséről és működéséről. Az ágazati kapcsolatok és a társadalmi párbeszéd hasonló szemléletmóddal bírnak az országokban, ugyanakkor különböző módon szerveződnek. Világossá vált, hogy a különböző szinteken a városi tömegközlekedés megszervezésében eltérő felelősségek vannak.

A szociális partneri értekezleteken az uniós szociális partnerek bemutatták a UITP és az ETF munkáját. A UITP globális szervezete üzemeltetők, hatóságok, politikai döntéshozók, kutatóintézetek és a tömegközlekedési és szolgáltatási ágazat munkáját hangolja össze. Fő küldetése a tömegközlekedés és a fenn-

tartható mobilitási megoldások népszerűsítése és támogatása. Az UITP tevékenységei közé tartoznak a szélesebb mobilitási kérdésekre és a technikai/operatív témákra vonatkozó képzési programok, a kutatási és innovációs projektek, a kiadványok, az online könyvtár, az online hálózatépítési lehetőség és a UITP Globális Tömegközlekedési Csúcstalálkozója. A főtitkárhelyettes bemutatta az ETF tevékenységeit. A Szövetség mintegy 41 európai ország 230 közlekedési szakszervezetét szervezi. Több, mint 5 millió közlekedésben és halászatban dolgozó munkavállalót képvisel. Feladatai közé tartozik az EU jogalkotásának társadalmi befolyásolása, szolidaritás szervezése, illetve a tagok és a párbeszéd tevékenységének segítése. A 7(8) alapján intézményesített Ágazati Társadalmi Párbeszéd Bizottságok elismert szociális partnereként az ETF kidolgozta és aláírta a 155. cikk hat megállapodását, amelyeket a Tanács irányelveiként hajtottak végre.

A városi tömegközlekedési szektor társadalmi párbeszéde a Közúti Szállítási Ágazati Szociális Párbeszéd egy munkacsoportjában kerül megszervezésre. Az ETF és a UITP képviselik uniós szinten a munkavállalókat és munkáltatókat. Mind a UITP, mind az ETF célja a városi tömegközlekedésben foglalkoztatás ösztönzése, illetve a munkakörülmények, mint a magas minőségű szolgáltatás egyik feltételének javítására irányuló elkötelezettség növelése. Utolsóként az ága-

zat szociális körülményeinek vizsgálata, a nők foglalkoztatásának növelése, illetve a fenntartható városi mobilitás érdekében tett lépések témája kerültek napirendre. Jelenleg a szociális partnerek a „Biztonság és bizonytalanságérzet” témára, a közép- és kelet-európai társadalmi párbeszédre, valamint a digitalizációra és az új technológiák bevezetésére vonatkozó közös ajánlások korszerűsítésén dolgoznak.

7.1 Szófiai Szociális Partneri Találkozó, Bulgária

2018. április 27-én a Burgasbus, Sofia Public Bus Transport, Stolichen Electrotransport, Sofia CUM, Metropolita vállalatok képviselői, illetve az FTTUB és FTW Podkrepa szakszervezetek képviselői találkoztak az európai szociális partnerekkel. A résztvevők kifejtették a szociális partneri találkozóra vonatkozó várakozásaikat. Kifejezték, hogy ezek a találkozók rendkívül fontosak a foglalkoztatók és munkavállalók képviselői közötti kommunikáció és társadalmi párbeszéd javítása tekintetében.

Az FTTUB elnöke a közönséghez fordult. Legfőbb üzenete arról szólt, mely hatalmas lehetőségek rejlenek a szociális partnerek közötti párbeszédben. Ha azt komolyan veszik, a párbeszéd hozzájárulhat a munkakörülmények javulásához. Konstruktív párbeszéd révén mindkét fél többet érhet el. Egy valódi párbeszéd és egy valódi partnerség minőségi javulást tehet lehetővé az ágazat és dolgozói számára. Például a Szófia város önkormányzatával való együttműködés jó eredményeket mutathat fel, pl. a nők ügyeiről szóló megállapodásokat, a polgármesterrel létrehozott megállapodásokat és az elektromos közlekedésben dolgozó nők számának növekedését. A Sofia Public Bus Transport vállalattal nagyszerű együttműködés áll fenn. A vezérigazgató kiváló kezdeményezéseket támogat, és ezzel javíthatja az ágazati feltételeket. Az egyetemek, kutatóintézetek, európai projektek és az Európai Bizottság „Nők a Közlekedésben” platformja közötti kapcsolat is hozzájárul a megoldások fejlesztéséhez. „Megérdemlik hálánkat azok az emberek, akik naponta velünk közlekednek.”

ÁGAZATI KAPCSOLATOK ÉS TÁRSADALMI PÁRBESZÉD A BOLGÁR VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSBEN

A FTTUB bemutatta a bolgár társadalmi párbeszéd szerkezetét és működését. Az információkat a „Társadalmi feltételek az európai városi tömegközlekedési vállalatoknál” című tanulmányban gyűjtötték össze⁶ 2016-ban. A beszámoló tartalmaz egy országos jelentést Bulgária városi tömegközlekedéséről. Az elemzés bemutatja a piac szerkezetét, a fő üzemeltetőket, a városok intézményi szervezését, a keretszabályozást, a szociális partnereket, illetve a Sofia Autotransport EAD, a Sofia Electrotransport EAD, a Metropolitana EAD, a Center of Urban Mobility in Sofia és a Burgasbus vállalatok esettanulmányait.

A szociális partnereket illetően a kutatás kimutatta, „hogy a tanulmányban vizsgált üzemeltetők vállalati szintű szakszervezetekkel rendelkeznek. Tagjai a két nemzeti szintű szakszervezeti konföderációnak – a CITUB és a CL Podkrepa, tagságuk az érintett ágazati szövetségekben való tagságuk révén áll fenn. A Bolgár Szakszervezetek Szövetsége/FTTUB/egy ágazati szintű szövetség, amely a CITUB, azaz a Független Bolgár Szakszervezetek Szövetségének közlekedési dolgozóit képviseli. Az FTW Podkrepa olyan ágazati szövetség, amely a CL Podkrepa, azaz a Podkrepa Munkaügyi Szövetség tagjait képviseli.

A szakszervezet megjegyezte, hogy a szakszervezeti képviselő csak a nyilvános/belső üzemeltetők között található, és az ágazathoz tartozó vállalatok szakszervezeti képviselője nem lehet magánszolgáltató.

6 Az ETF és a UITP (2016): Szociális Körülmények az Európai Városi Tömegközlekedési Társaságoknál; ETF és UITP (2016): Szociális Körülmények az Európai Városi Tömegközlekedési Társaságoknál. Mellékletek – Országos Jelentések.

Ezért e tanulmány alkalmazásában meg kell jegyezni, hogy a belső/állami szolgáltatók és a magánvállalatok között a foglalkoztatási szabályok és feltételek eltérőek, mivel a belső/állami szolgáltatók vállalatspecifikus kollektív szerződéseket kötnek, amelyek növelik a minimális jogszabályi foglalkoztatási normákat és fizetéseket, valamint munkavállalók védelmét.⁷

A kutatásból levont következtetések: „A legtöbb nagyvárosban a tömegközlekedési szerződéseket közvetlenül egy belső szolgáltatónak ítélik oda. A kisebb települések vagy városok (Szófián kívül) általában a bolgár helyi magánüzemeltetőknek ítélik a szolgáltatásokat. A nemzetközi szolgáltatók jelenléte még nem meghatározó a bolgár városi tömegközlekedés piacán, de belépésük folyamatosan növekszik. Mindemellett a közelmúltban nőtt a pályázati eljárások alkalmazása, de nem világos, hogy ezek a bolgár városi közlekedési piacnak mely sajátosságát viselik. A jelenlegi helyzetben nem egyértelmű, hogyan kerültek a szolgáltatások a magánszolgáltatókhoz. A szakszervezet szerint számos önkormányzati üzemeltetőt már az Európai Unióhoz való csatlakozás előtt privatizáltak. Ezért a személyzet átruházásának ügye nem minősült relevánsnak. Az ágazati szakszervezet (FTTUB) mellett az ágazat képviselői nem tűntek kompetensnek az ágazatra vonatkozó európai szabályozások tekintetében. Nem világos, hogy a közvetlen odaítéléseken vagy a pályázati eljárásokon van-e hivatkozás a szociális feltételekre, viszont az ágazati szakszervezet szerint ez ritka, mivel ez eddig nem volt általános gyakorlat.

Az ágazat fontos jellemzője, hogy az infrastruktúra és a járművek jelenleg felújításra és korszerűsítésre szorulnak. Több magánvállalkozás is érdeklődést mutat az alvállalkozói láncok iránt. Az ágazatban végzett kutatások alátámasztása nehézkes. Az ágazati szolgáltatók megközelítése nehéznek bizonyult, és hiányoznak a nyilvánosan elérhető információk.

A városi tömegközlekedési ágazat általában nem tűnik a munkavállalók számára vonzónak, mivel azt a dolgozók elvárásaihoz képest „alacsony munkabérek és hosszú munkaidő” jellemzi. A busz- és trolibusz-üzemeltetők körében gyakori a magas személyzeti fluktuáció.

A foglalkoztatás és a szociális körülmények bizonyos mértékben javultak, a munkabérek némileg növekedtek (az elmúlt 10 év teljes időtartama alatt, figyelembe véve a megélhetési költségek és az infláció növekedését). Egyes esetekben a dolgozók kiegészítő prémiumban részesülnek. A megtárgyalt költség-haszon-elemzésekben a vállalatok étkezési utalványt vagy készpénzt, illetve túlóráért, éjszakai munkavégzésért stb. járó bérpótlékokat biztosítanak.

Nincsenek azonban kiegészítő nyugdíjak vagy egészségügyi ellátások. Képzési politika csaknem nem is létezik – a képzés többnyire a beiktatásnál valósul meg. A szervezeti hierarchián belül nem létezik karriertervezési vagy ösztönzési politika. Néhány vállalat rendelkezik a járművezetők biztonságára vonatkozó politikákkal annak érdekében, hogy megelőzzék az agresszív viselkedést vagy harmadik fél által a járművezető ellen elkövetett erőszakos cselekedeteket. Ez a kérdés a közelmúltban egyre nagyobb figyelmet kapott.

Létezik egy ágazati szintű megállapodás, de ez csak a vállalati szintű megegyezés kereteit határozza meg, tehát nem tartalmaz az egész ágazatra vonatkozó egységes foglalkoztatási minimumfeltételeket. A közüzemi vállalatok körében kollektív szerződések vannak érvényben, de ezek ellenére gyakran jelentős különbségek fordulnak elő az egyes vállalatok között. A magánvállalkozásokban a szakszervezetek csak kevésbé vagy egyáltalán nincsenek jelen, és az ágazati szakszervezet szerint az állami vállalatokhoz képest az itt dolgozók kiszolgáltatottabbak a kevésbé kedvező foglalkoztatási normákkal szemben. A vállalati kollektív szerződések a munkavállalók szempontjából javítják a foglalkoztatási normákat a nemzeti vagy helyi jogszabályokhoz képest. Ezek az ágazat szociális normáit javító legfontosabb eszközök.”⁸

Az FTTUB hozzátette, hogy az 5 résztvevő vállalaton kívüli egyéb vállalatok információi nem állnak rendelkezésre. A magánvállalatoknál a szakszervezetek számára nehézkes a szerveződés. A szakszervezetek aktivistáit gyakran elbocsátják. A kollektív tárgyalások szempontjából a vállalati szint a legfontosabb Bulgáriában. A problémák legtöbbször vállalati vagy települési szinten kerülnek megoldásra.

7 ETF és UITP (2016, országos jelentések), 30. o.

8 ETF és UITP (2016, országos jelentések), 36. o.

BURGASBUS

A Burgasbus EOOD cég Burgasz Önkormányzatának 100 %-os tulajdonában van. A vállalkozás városi busz- és trolibusz-közlekedést működtet. Az infrastruktúra és a járművek karbantartását a Burgasbus biztosítja. 47 busz- és 2 trolibuszvonal áll rendelkezésre, amelyek az egész városban működnek. A burgaszi tömegközlekedési útvonalhálózat jól fejlettnak tekinthető. A Burgasz Önkormányzata aktívan van jelen, és számos uniós projektben vesz részt az ágazat támogatása érdekében. Burgasz az első olyan város, amely a városi tömegközlekedés összes régi járművét újakra cserélte.

A Burgasbus EOOD 2014-ben mintegy 848 munkavállalót foglalkoztatott. A vállalati szintű kollektív szerződés, amely a vállalatspecifikus munkakörülményeiket határozza meg, a legtöbb munkavállalóra vonatkozik (a nem szakszervezeti tagok bizonyos juttatást vehetnek fel). A dolgozók nagy része teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező foglalkoztatott. Vannak azonban kivételek, mégpedig a Burgabus vállalatoknak nyújtott speciális szolgáltatásait végző járművezetők csak napi 4 órában dolgoznak – amikor az utasokat munkahelyükre, illetve onnan szállítják. Burgasbus versenyképességének javítása érdekében gyakran vesz részt pályázati eljárásokban.⁹

A Burgasbus helyettes ügyvezető igazgatója kiemelte, hogy a Burgasbus 22 új trolibuszra és egy korszerű autóbusz-állomásra tett szert. A burgaszi autóbusz-állomás is meglehetősen korszerű, és vizsgálatok alapjául szolgál. A munkakörülmények javítása érdekében történtek lépések. A fogyasztókkal élő személyszállítás fejlesztése is figyelmet kapott, pl. a járművezetőknek módjukban áll közvetlenül a járdaszegélyhez állni. A Munkaügyi és Szociális Ügyek Minisztériuma a keleti régióban a Burgasbus vállalatnak ítélte az „Év Munkáltatója” díjat. A helyettes ügyvezető igazgató meg van győződve arról, hogy a vállalat fejlesztése kizárólag kedvező munkafeltételek mellett lehetséges. Az új infrastruktúrához, pl. új megállókhoz pénzügyi forrásokra van szükség. Burgasz a legutóbbi projekt tervének kísérleti városa volt. Ebben az összefüggésben elengedhetetlen az önkormányzat és a vállalat közötti jó kapcsolat. A vállalat számára kiemelten fontos az információcseré és az újítások bevezetésére való nyitott hozzáállás. A pénzügyi jelentéseket a cég rendszeresen megküldi a hatóságoknak. Az eljárás is javítja a munkahelyi és szociális feltételeket.

Az FTTUB szakszervezeti képviselője válasza szerint a gyakorlat megmutatja, mit jelent a megállapodás. A kollektív tárgyalások újraindítása elengedhetetlen. A szakszervezet reméli, hogy a vállalat kiveszi a részét a folyamatból. Ezek ösztönzik a városi tömegközlekedésbe történő beruházásokat. Az utasok kényelme nélkülözhetetlen a városi tömegközlekedés jövőjében.

METROPOLITEN EAD

A Metroliten EAD vállalkozás teljes egészében Szófia Önkormányzatának tulajdonában van. Szófia jelenleg az egyetlen bolgár város, ahol metró közlekedik. Itt eddig két földalatti útvonal működik. Egy harmadik vonal kiépítése viszont már folyamatban van. Az utasok száma drasztikusan nőtt az elmúlt 10 évben – 2004-től 2014-ig 21 900 000-ről 83 842 000 főre. A Metroliten jelenleg a városi tömegközlekedés összes közlekedési eszközét tekintve az útvonalak 27.07 %-t birtokolja.

A Metroliten EAD 2018-ban 1 700 munkavállalót foglalkoztatott. Ezek 16 %-a járművezető, 80 %-uk operatív, a maradék 4 % pedig adminisztratív személyzet. A foglalkoztatottak 32 %-a nő. A vállalati szintű kollektív szerződés valamennyi dolgozóra vonatkozik. A vállalkozás azonban az ágazati kollektív szerződés egyes rendelkezéseire hivatkozik. Az ágazati kollektív szerződés nem kötelező érvényű a szerződést aláíró felek számára. Csupán ajánlásként is alkalmazhatják. A vállalati szintű kollektív szerződés számos a dolgozóknak szánt szociális előnyt ír elő, mint például betegség ideje alatti pénzügyi támogatást, étrendkiegészítőket bizonyos munkanapokon, kiegészítő éves és szülői szabadságot, ahogy a dolgozók szabadidős és sporttevékenységeket.

A Metroliten munkavállalói teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel rendelkező foglalkoztatottak. Az új alkalmazottakkal jellemzően egy 6 hónapra szóló ideiglenes szerződést kötnek, amely próbaidőnek tekinthető. Ezután a foglalkoztatottak határozatlan idejű szerződést írnak alá. Egyéb kivételek a technikai szolgáltatási területen dolgozó munkavállalók, akik kiterjesztett napi műszakban dolgoznak (váltott műszakban végzett munkaszerződések). A vállalat megállapította, hogy az utóbbi években a személyzet munkaterhelése jelentősen fokozódott, amely az utasok és az új metrómegállók száma növekedésének tudható be.

9 Cp. és további információk: ETF és UITP (2016, országos jelentések), 35. o.

A szakszervezet azonban ettől eltérő véleményét fejezte ki. A szakszervezet véleménye szerint a munkaterhelés növekedése a létszámnövekedés és a szigorú napi műszakváltások miatt nem releváns.¹⁰

A Metroliten ügyvezető igazgatója bemutatta az új infrastruktúra-projektek. A Sofia Metro 3-as vonala 3 szakaszban épül, figyelembe véve a projekt nagy léptékét (16 km hosszú, 16 metróállomás), a tervezett különböző építési módszereket, az egyes szakaszok sajátosságait és a korlátozott pénzügyi forrásokat. Az első két szakasz végrehajtás alatt áll.

A vállalat részt vesz a közbeszerzési eljárásokban és döntésekben. A források helyes felhasználása döntő fontosságú. Egy új projekt további 40 alkalmazottat igényel, amelyből 20 adminisztratív személyzet. A Metroliten ehhez 28 megállóval, egy elektromos hálózattal, egy biztonsági és védelmi irodával, egészségügyi szerződéssel rendelkezik, és a vasúti rendszer karbantartását végzi. A Metroliten aláírta a kollektív szerződést, amely 2018 júniusában járt le. Az aktív tárgyalások megvalósulhatnak, és nincsenek komoly konfliktusok. A CEO a párbeszédet és a szerződésekhez vezető utat nagyon jó megoldásnak látja, nincsenek nagyobb ellentmondások. A szakszervezetek magasabb munkabéreket kérnek. A dolgozók elbocsátása tilos. Jelenleg még 500 dolgozóra van szükség a 3-as vonalhoz. A vállalat törekszik a munkavállalók lehető leghosszabb ideig történő megtartására. A Metroliten már számos kitüntetést kapott munkájáért.

Az FTW Podkrepa szakszervezeti képviselője elmagyarázta, hogy bizonyos mértékig a Metroliten jó megállapodással rendelkezik. Számos záradékot és részletet itt szabályoznak. A tárgyalásoknak ennek ellenére folytatódniuk kell. A körülmények változnak, folyik a személyzet optimalizálása. A vállalat jövője szempontjából a legfontosabb a jó minőség, a költségvetés kiigazítása és a jó párbeszéd.

Az FTTUB hozzátette, hogy a társadalmi párbeszéd a Metrolitennél nagyon jól működik. A vállalat a legjobb európai projekt címen kapta meg az akadálymentességért járó világdíjat. A vállalat az EU strukturális alapjának forrásaiból is részesült. Kivételes menedzsmenttel rendelkezik; az ügyvezető igazgató lelkesedése is ösztönzőleg hat a fiatal korosztályra,

hogy belépjenek a vállalathoz. Hangsúlyt kap a személyzet képzettsége, illetve a magasan képzett munkaerő. Az automatizált mobilitás kérdése fontos szerepet kap a jövőben.

VÁROSI MOBILITÁSI KÖZPONT (CUM) SZÓFIÁBAN

A vállalat 100 %-ig Szófia Önkormányzata tulajdonában van. Vállalati szakszervezettel is rendelkezik. A Városi Mobilitási Központ az alábbi feladatokat látja el: a szófiai tömegközlekedés környezet- és működésfejlesztési elemzése; a tömegközlekedés intelligens közlekedési rendszereinek kivitelezése és üzemeltetése; Szófia tömegközlekedésének integrált folyamatként való a szervezése, irányítása, felügyelete és finanszírozása; Közlekedési jegyek kiadása és a közlekedési bevételek beszedése; A forgalom nyomon követésére és felügyeletére vonatkozó információkezelő rendszer működtetése a GPS-azonosítás alapján; Egységes automatizált díjbeszedő rendszer működtetése (jegyrendszer); Reklám- és tájékoztatási szolgáltatásnyújtás a tömegközlekedésben; Szófia önkormányzata tulajdonában lévő Szófia parkolóhelyek, garázsok és szabadtéri parkolóhelyek finanszírozása, kiépítése, üzemeltetése és karbantartása; Parkolóhelyek kölcsönzése.¹¹

A CUM igazgatósági tagja kiemelte, hogy a CUM a parkolóhelyek kezeléséért és a kiváló közszolgáltatásokért díjakat kapott. A földalatti parkolóhelyek kiépítése folyamatban van. A CUM 1330 dolgozót foglalkoztat. 2018 tavasza óta ez a szám 1400 fölé emelkedett. A CUM nyilvános ellenőrzéseket szervez, illetve a fizetéssel és a jegyekkel kapcsolatos feladatokat látja el. A CUM-nál számottevő a női munkaerő pl. a jegyeladás és az adminisztráció területén. Gyakran dolgoznak nők magas és vezető pozícióban. A munka egyik alapját képezi a szakszervezetekkel történő együttműködés. A vállalat 4 szakszervezettel rendelkezik. A vezetőség felelősséget vállal a szakszervezetekkel kötött megállapodásokért. A társadalmi párbeszéd igen fontos a jó eredmények eléréséhez. A bérek kialakítása az elvégzett munka minősége és mennyisége alapján történik. Hamarosan új szabályok és rendeletek kerülnek bevezetésre. Ezek elbírálásra kerülnek, de a remények szerint néhány probléma megoldódik.

10 Cp. és további információk: ETF és UITP (2016, országos jelentések), 33. o.

11 Cp. és további információk: ETF és UITP (2016, országos jelentések), 28. o.

Az FTTUB állítása szerint van társadalmi párbeszéd, de ezen feltétlenül javítani kell. A találkozóknek gyakoribbnak kellene lenniük. A munkáltatói javaslatok indokoltnak bizonyultak. Bulgária törekszik az európai normákkal való összhangra. A szakszervezetek igyekeznek kielégíteni a munkavállalók igényeit. A szociális kérdések megvitatására irányuló valamennyi ülést a szakszervezetek kezdeményezik. A munkáltatóknak több aktivitást kellene mutatnia a szakszervezetekkel való kommunikációban. A CUM volt 2017-ben az európai mobilitás hetének szervezője, ahol a vállalatok nyílt napot tartottak. A rendezvény az emberi tényezőre helyezte a hangsúlyt.

A Prodkrepa rámutatott a szakszervezetek strukturális problémáira. Az apróbb egységek is fontos szerepet játszanak. A szakszervezetek kedvezőbb munkafeltételeket követelnek.

SOFIA ELECTRICAL TRANSPORT

A Szófia Elektromos Közlekedés EAD egésze Szófia Önkormányzatának tulajdonát képezi. A vállalkozás városi busz- és trolibusz-közlekedést működtet. Három villamos- és két trolibusz-garázssal rendelkezik. A vállalat nem szervezi ki tevékenységét. Ellenkezőleg, saját maga tartja fenn a speciális infrastruktúrát és a járműveket. A vállalat szolgáltatásait az Önkormányzat közvetlen megbízási szerződésen keresztül veszi igénybe. Az utolsó szerződést 2013-ban, 10 évre írták alá. Jelenleg nincsenek olyan útvonalak, amelyekre alvállalkozók pályázhatnak. A cég a közelmúltban újította fel a gördülőállományt és az infrastruktúrát - 2014-ben 50 új trolibuszt és 20 új villamost vásárolt. Az útszakaszok körülbelül 30,82 %-át birtokolja a Sofia Electrical Transport az összes városi tömegközlekedési módot tekintve. Ez nagyjából évi 95 348 252 utast jelent.¹²

Jelenleg 1 928 munkavállaló dolgozik a Sofia Electrical Transport EAD-nél, akiknek 25 %-uk nő. A járművezetők 1/3-a nő. Valamennyi munkavállaló teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott. Közülük csak néhányan dolgoznak a technikai szolgáltatások területén, kiterjesztett napi műszakban. Időnként előfordul, hogy a munkavállalókat csak rövid időre és egy konkrét projekt erejéig alkalmazzák.

A vállalatspecifikus munkafeltételeket meghatározó vállalati szintű kollektív szerződés a munkavállalók nagy részére alkalmazható. A kollektív szerződés olyan segédeszköz, amely szabályozza a vállalat szociális körülményeit, valamint a vezetőkkel szembeni erőszakos esetek számának csökkentését célozza.

A Sofia Electrical Transport igazgatóhelyettese elmondta, hogy 10 szerződést kötöttek közvetlen odaítélés útján. 311 villamost, 126 trolibuszt, 25 legkorszerűbb technológiájú villamost, valamint 2 villamos- és trolibusz-állomást működtetnek. Az infrastruktúra fejlesztést igényel, egy javításokért felelős egység is működik.

2016. december 2-án egy új Kollektív Megállapodás (CBA) került megkötésre a vállalat szakszervezeteivel, amely a munkaerő, szociális biztonság és szociális kapcsolatok kérdéseire tér ki, amelyeket a törvény és egyéb normatív aktusok, illetve nemzeti és ágazati szintű megállapodások nem szabályoztak. A CBA fő tárgyát az alábbiak képezik: Konstruktív partnerség; Foglalkoztatás; Érdekegyeztetés; konfliktusmegelőzés; Szociális biztonság. A kollektív megállapodás a munkáltató véleménye szerint részletes és nehezen teljesíthető.

A Társadalmi Párbeszéd, illetve a vállalatvezetés és a szakszervezetek közötti együttműködés nagyon jól működik. A Syndicate Electric Transport (Bulgária közlekedési szakszervezeteinek szövetsége, a CITUB tagja) és a Podkrepa Szakszervezeti Szindikátusa rendszeresen szerveznek workshopokat és közös kezdeményezéseket a tömegközlekedési vállalatok munkafeltételeinek javítása, valamint a női foglalkoztatás és a nemek közötti egyenlőség növelése érdekében.

A Vállalat folyamatosan törekszik az alkalmazottak munkakörülményeinek javítására az új járművek - légkondicionálással és fűtéssel rendelkező villamosok és trolibuszok beszerzésével. A raktárak anyagi és technikai eszközállománya, valamint a vállalat részlegei fejlesztésre várnak. A „Krasna Polyana villamosraktár szerelőcsarnoka munkafeltételeinek javítása” projekt végrehajtás alatt áll. A feltételeket úgy kell kialakítani, hogy a munkavállalók képzettségének fenntartása és fejlesztése szemináriumokon, kurzusokon, vállalati képzéseken stb. való részvételen keresztül biztosítva legyen.

12 Cp. és további információk: ETF és UITP (2016, országos jelentések), 32. o.

A munkavállalók társadalmi juttatásai közé tartozik a munkavállalók ingyenes utazási kártyái és kedvezményes családi utazási kártyái, az egész személyzet számára ingyenes éves megelőző orvosi vizsgálatok biztosítása, a speciális női egészséggondozás - éves megelőző nőgyógyászati és a csontritkulás-vizsgálat, üdülési kártyák biztosítása a munkavállalóknak és családtagjaiknak kedvezményes áron a nyári szezonban, valamint a sportolási lehetőségek biztosítása kedvezményes feltételek mellett, a fitnessközpontokhoz és -stúdiókhoz, illetve uszodákhoz való hozzáféréssel.

A Sofia Electrical Transport EAD fő kihívásait jelenti a munkavállalók a bolgár társadalom öregedéséből fakadó átlagéletkorának növekvő tendenciája, illetve a városi tömegközlekedési szektor alacsony vonzóereje a fiatalok számára.

Egyre nehezebb és nehezebb a tömegközlekedésbe álláskeresőket találni. A vállalat jelenlegi munkabérei nem bizonyulnak vonzónak, a kötelező D kategóriás vezetői engedély pedig lehetővé teszi a más területeken történő munkát, pl. a nemzetközi áruszállításban. A járművezetők átlagos munkabére 950 lewa (= kb. 485 EUR).

Az FTTUB hozzátette, hogy a vállalattal való együttműködés jó. Bár a kollektív megállapodásnak még nem minden tényezője teljesül, már sokat tettek. 25 új megálló van, de a többi felszerelés régi. A javításokra nem állnak rendelkezésre források. De a vállalat a körülmények fejlesztését a legkomolyabban veszi.

SOFIA AUTOTRANSPORT

A Sofia Autotransport EAD 100 %-ig Szófia Önkormányzata tulajdonát képezi. A cég 66 városi és elővárosi vonalat irányít, amelyek egyenletesen oszlanak el a város területén, földrajzi szempontok helyett az igényeknek megfelelően. A vállalat három részlegre oszlik. Mindegyikük a város különböző régióit fedi le, valamint rendelkezik egy raktárral és egy gördülőállománnyal. A Sofia Autotransport teljes piaci részesedése a személyszállításból (minden szállítási módot, a személygépkocsikat is figyelembe véve) 45 %. A vállalat szigorúan betart minden állami jogszabályt. Létezik egy vállalati szintű kollektív szerződése.

Habár a vállalat nem szervez ki semmilyen városi közlekedési tevékenységet, 16 buszvonatra van pá-

lyázat alvállalkozók számára. Szófia Önkormányzata azonban közvetlenül ítéli oda a Sofia Autotransport EAD-nek a szerződést. Az utolsó szerződést 2014-ben, 10 évre hosszabbították meg. A vállalatnak saját kollektív szerződése van, amely a munkavállalók szociális körülményeinek javítását is meghatározza.

A Sofia Autotransport 2014-ben 1 976 munkavállalóval rendelkezett. Valamennyi munkavállaló teljes munkaidős, határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott. Ez nem csak a járművezetőket foglalja magában, hanem az üzemeltető személyzetet is, akik a járművek technikai állapotáról gondoskodnak, a takarítószemélyzetet, valamint az adminisztratív és irányító személyzet is. Egy vállalati szintű kollektív szerződés, amely a vállalatspecifikus munkakörülményeiket határozza meg, a legtöbb munkavállalóra vonatkozik (akik nem szakszervezeti tagok, bizonyos juttatást vehetnek fel).¹³

A Sofia Autotransport ügyvezető igazgatója hangsúlyozta, hogy 60 gázbusz és 20 hibrid busz beszerzése folyamatban van. A buszok 60 %-át már új járművekre cserélték. WIFI is működik, azaz minden busz rendelkezik ezzel a szolgáltatással.

A társadalmi párbeszéd jól működik a vállaltnál. A két fél megvitatja a problémákat, és megoldásokat keres azokra. A bérek és fizetések évente emelkednek. Bizonyos jobb feltételek is bevezetésre kerültek, pl. új egyenruhák, új technológiák, különálló vezetői kabin és egy szabadidőközpont is megvalósításra került. Az ügyvezető igazgató köszönetet mondott a szakszervezeteknek a nagyszerű közös munkáért.

A Prodkrepa hangsúlyozta, hogy a kedvező munkafeltételek a legfontosabbak. A társadalmi párbeszéd létezik és működik. Az eredményeket frissíteni kell. A szakszervezetek igyekeznek megoldani a konfliktusokat. A szakszervezet támogatja a vezetőség munkaerő-toborzási törekvéseit, ugyanakkor a lakosság körében igen csekély az érdeklődés. A buszvezetői foglalkozás nem vonzó. A fejlesztési javaslatok Szófia Önkormányzatához kerülnek, amely a mobilitásért felelős. A vállaltnál dolgozóknak fenntartott tartózkodási központok hasznosak lennének. Ezek korábban is léteztek. Több értekezlet és több párbeszéd szükséges: „Együtt vagyunk erősek.”

Az FTTUB hozzátette, hogy a szakszervezet igen erős.

13 Cp. és további információk: ETF és UITP (2016, országos jelentések), 30. o.

Azoknak a járművezetőknek, akik elhagyják a vállalatot, fel kell hívniuk a figyelmünket a bérszínvonal emelésének szükségességére. Ez fejezi ki a járművezetők munkájának megbecsülését, és a munka minősége érdekében is fontos. A vezetőség munkája megfelelő, ők javítottak a feltételeken, és a csőd széléről hozták vissza a vállalatot. Közös erőfeszítéssel sikerült megmenteni a vállalatot. A kis részlegek azonban még hátravannak. A személyzet cserélődése gondot okoz; a fizetésemelési kampányt a szakszervezet indította. Bulgária esedezve kéri egy európai szintű minimális munkabér bevezetését. A szakszervezet nagyobb és jobb eredményeket vár az ülésektől. A párbeszédet mindig lehet fejleszteni.

VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉS VÁRNÁBAN

Az FTW Prodkrepa és az FTTUB a várnai tömegközlekedésben folyó társadalmi párbeszédéről nyilatkoztak. A menedzsment távolléte általában önmagáért beszél. A cég 100 %-ban önkormányzati tulajdon. A szakszervezet a munkafeltételeket elfogadhatónak tartja. A munkáltatóval folytatott párbeszéd azonban nehézkes vagy egyáltalán nem is létezik. Ez napi rendszerességgel beszédtéma. Emiatt sztrájkot is terveztek. Egy komoly és eredményes párbeszéd az önkormányzattal lehetséges. A személyzetihiány szintén gondot okoz Várnában. Az új felszerelésekbe és infrastruktúrába történő beruházások elengedhetetlenek.

7.2 Szociális Partneri Találkozó Prágában, Csehország

2018. május 29-én a Cseh- és Morvaországi Közúti Közlekedési és Járműjavító Szolgáltatók Szakszervezete OS Dosia és a Közlekedési Szakszervezet képviselői az európai szociális partnerekkel találkoztak. Az európai szociális partnerek városi tömegközlekedési szervezetekről szóló kutatásának bemutatása és megvitatása folyt.

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉS INTÉZMÉNYES SZERVEZETEI CSEHORSZÁGBAN¹⁴

A(z országos, regionális és önkormányzati) hatóságok szerepét és felelősségeit törvények és rendeletek határozzák meg. A városok területén lévő nyilvános személyszállítás közvetlenül az önkormányzat megbízásából, közszolgáltatási szerződéseken keresztül történik. Az városi tömegközlekedési hálózatok működését két jogszabály szabályozza, az egyes UPT szegmenseket (buszjáratok, villamosok és trolibuszok) különböző jogszabályok szabályozzák. Az üzemeltetőnek 2 jogszabályt kell követnie. Ez a felosztás néhány problémát okoz.

- A 111/1994. sz. közúti közlekedésről szóló törvény az autóbusz-közlekedésre (mint tömegközlekedési alrendszerre) vonatkozó módosítása
- A 266/1994. sz. sínpályás közlekedésről szóló törvény (többek között) trolibuszok, villamosok és függővasutak működésére vonatkozó módosítása.

A tömegközlekedés nagyobb része nem kereskedelmi alapon szerveződik. A 194/2010. közösségi személyszállításról szóló törvény és a kapcsolódó jogszabályok módosítása az 1370/2007/EK rendelet alapján. Az üzemeltetői előfeltételekhez tartozik az átruházott engedély, valamint a jóváhagyott menetrend és az infrastruktúra-kapacitás. A jogszabály előírja a járművekre, személyzetre és felszerelésre vonatkozó minimumszabályokat. A városi tömegközlekedési szolgáltatási szerződéseket az érintett városi önkormányzatok kötik, így a hatóság a minimumkövetelményektől szigorúbb feltételeket is megszabhat. A szerződések odaítélése többnyire közvetlenül (bizonyos feltételek mellett) vagy versenyalapú pályázati eljárásokon keresztül történik. Ehhez a 137/2006. sz. közbeszerzési törvény szolgál alapul. A legalacsonyabb költségeket kínáló ajánlattevőnek ítélik a szerződést.

A város gazdasági felelősséget visel a finanszírozásért (nyereség/veszteség). A Közlekedési Minisztérium befolyást gyakorol a keretfeltételekre (menetrend, ellenőrzések, pénzügyi modellek, igazolható veszteségek stb.). Alvállalkozói viszonyokkal kapcsolatban nincsenek információk.

¹⁴ Cp. ETF és UITP (2016): Szociális Körülmények az Európai Városi Tömegközlekedési Társaságoknál; ETF és UITP (2016): Szociális Körülmények az Európai Városi Tömegközlekedési Társaságoknál. Mellékletek – Országos Beszámolók. 40-52. o.



A FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK JOGSZABÁLYI KERETE

A munkaügyi kapcsolatokat a 262/2006. sz. Munka Törvénykönyvének, illetve ennek keretein belül kollektív szerződések (magasabb és vállalati szinten) és az egyéni munkaszerződések szabályozzák. A Munka Törvénykönyve szabályozza a foglalkoztatás megkezdésének, időtartamának és befejezésének módját, a munkafegyelmet, a munkafeltételeket, a munkaidőt, munkaszüneteket, túlórákat, az éjszakai munkát, a betegszabadságot; a bérkifizetést és -visszatérítést, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkavállalói ellátást, a női és a fiatal munkavállalók munkafeltételeit, az egyéni munkaügyi vitákat, a kártérítést stb. Továbbá a Munka Törvénykönyve szabályozza a kollektív szerződések megkötésére vonatkozó kérdéseket.

A legnagyobb üzemeltetők a Cseh- és Morvaországi Közúti Közlekedési és Járműjavító Szolgáltatók Szakszervezetének tagjai - Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR, 83 szolgáltató közül 19 társult. Óriási gond a járművezetők hiánya.

TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

A városi tömegközlekedési ágazatban két szakszervezet működik, ez a Csehország és Morvaország Közúti Közlekedési és Autójavításban Dolgozóinak Szakszervezete (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy, DOSIA), illetve a Közlekedési Szakszervezet (Odborový svaz dopravy, OSD). Az ágazati munkáltatók a Cseh Közlekedési Szakszervezetében (Svaz dopravy České republiky, SD ČR) szövetkeznek.

A kollektív bértárgyalások vállalati és ágazati szinten is folynak. Többnyire azonban a vállalati szinten jellemzők. A vállalati szintű megegyezések nem csökkenthetik a magasabb szintű megállapodások jelentőségét. Ezek kötelező érvényűek a tagvállalatokra vonatkozóan. Csehországban ez megközelítőleg 20 400 dolgozót érintett 2016-ban.

A vállalati szintű kollektív szerződéseket a munkáltatók és a szakszervezetek fektetik le. Ezek minden munkavállalóra érvényesek, beleértve a nem szakszervezeti tagokat. Ha számos szakszervezet tevékenykedik egy cégen belül, akkor együttesen járnak el. Az OSD becslései szerint a vállalati szintű kollektív szerződések a ágazatban dolgozók 90 %-ára vonatkoznak.

Az ágazat három legnagyobb UPT vállalatának (a munkavállalókra vonatkozó) megállapodásai:

- Az Ostrava Tömegközlekedési Társaság (Dopravní podnik Ostrava, DPO) – A cég a 2014-től 2018-ig terjedő időszakban 1 923 dolgozót foglalkoztatott.
- A Prága Tömegközlekedési Társaság (Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) – A cég a 2016-tól 2017-ig terjedő időszakban 10 950 dolgozót foglalkoztatott.
- Az Brno Tömegközlekedési Társaság (Dopravní podnik města Brna, DPMB) – A cég a 2014 és 2015 között 2 716 dolgozót foglalkoztatott.

PRÁGA

A Prága Tömegközlekedési Társaság számára létezik egy megállapodás. A vállalat megszüntette a Cseh Közlekedési Egyesületben való részvételét. A tömegközlekedés és a közúti közlekedés közötti ellentétek némi problémát okoztak. Az egyesület nem köthet önállóan kollektív szerződéseket, csak a minisztérium bevonásával.

A jobboldali kormány többször is kikényszerítette a munkaügyi kódex módosítását. Az alkotmánybíróság úgy döntött, hogy a szakszervezeteknek jóvá kell hagyniuk a megállapodást; egyetlen egyesület kisebbségben is megakadályozhatja a javaslatokat érvényesítését. Korábban a többség elegendő volt egy megállapodás létrejöttéhez. A baloldali kormány jobb támogatásokat biztosított. A szakszervezetek igyekeztek háromoldalú tárgyalások során megoldani a helyzetet, de nem sikerült változásokat elérni. A kinevezett szakértő nem jár el a munkavállalói jogok érdekében.

A prágai tömegközlekedésben 26 szakszervezet tevékenykedik. Csak 3 személy alapíthat szakszervezetet. Ilyen úton nehézkes a megállapodás elérése. A szakszervezeti tagság aláásható: például, ha a szakszervezetek 2 %-os béremelésben állapodnak meg, akkor a nem szakszervezeti tagok 5 %-os béremelésben részesülnek. A szakszervezeti tagok nem mindig ismerik a vonatkozó jogszabályt. A franciaországi szakszervezeti tanácsok példáján keresztül a szakszervezetek részvétele jó megoldásnak tűnt.

A munkaügyi kódex 100. cikke felhatalmazza a kormányt a kérdések szabályozására. A munkaidő szabályozása gyakran változik; bizonyos módosítások nem egyeztetethetők össze az 1370/2007. sz. rendelettel.

A munkaórák és pihenőidők a munkaügyi kódex szerint, kiemelve az önkormányzati tömegközlekedés alkalmazottaira vonatkozó eltérő jogszabályokat¹⁵: A munkaórákról általában minden alkalmazott számára a 262/2006. sz. Munka Törvénykönyve rendelkezik. Az önkormányzati közlekedésben dolgozók munkaidejének különleges rendelkezéseit az 589/2006. sz. Kormányrendelet tartalmazza, amely a közlekedési dolgozók munkaidejének és pihenőidejének eltérő szabályait határozza meg. Az 589/2006. sz. Kormányrendelet nem tartalmazza az önkormányzati tömegközlekedésben dolgozók munkaidejének komplex kezelését, hanem arról eltérő módon, csak bizonyos szempontok szerint rendelkezik. Ha nem határozza meg a munkaidő speciális kezelését, akkor a Munka Törvénykönyve szerint kell azt kezelni.

Annak meghatározása is fontos, hogy ki tekinthető az önkormányzati tömegközlekedés alkalmazottjának. Az 589/2006. sz. Kormányrendelet 2. szakasza alapján, amely meghatározza a közlekedési alkalmazottak munkaidejére és pihenőidejére vonatkozó eltérő szabályokat, az önkormányzati tömegközlekedés munkavállalói azok az alkalmazottak, akik az önkormányzati buszszolgálat buszszemélyzetének tagjai, az önkormányzati közúti közlekedést szervező dolgozók, illetve a villamos-, trolibusz-, sikló- és különleges (metró) kötöttpályás közlekedés dolgozói.

589/2006. sz. Kormányrendelet

a 16. szakaszának (3) pontja megállapítja, hogy:

„Az önkormányzati tömegközlekedési dolgozó utazásra fordított általános idejét kell a munkaidejeként figyelembe venni.”

A közlekedési dolgozók munkaidejének és pihenőidejének eltérő szabályait meghatározó 589/2006. sz. Kormányrendeletben az utazásra fordított időt a 3. szakasz (e) pontja a dolgozó által a munkakezdést megelőzően a megbeszélt helyszínről a munka teljesítésének helyszínére közlekedéshez szükséges időtartamként, vagy a munka során a munka teljesítésének egyik helyszínéről a másik helyszínére közlekedéshez szükséges időtartamként, vagy a munka

15 589/2006. sz. Kormányrendelet

befejezését követően a munka teljesítésének egyik helyszínéről a megbeszélthelyszínre közlekedéshez szükséges időtartamként értelmezi.

a 16. szakasza (1) pontja megállapítja, hogy:

„Az önkormányzati tömegközlekedésben, folyamatos munkarendszerben dolgozók általános heti munkában töltött órászáma legfeljebb 40 óra lehet.”

a 16. szakasza (2) pontja megállapítja, hogy:

Egy az önkormányzati közlekedési munkavállaló műszakidejének hossza a lehetséges utazásra fordított idővel együtt legfeljebb 13 óra lehet. Az éjszakai műszakban dolgozó munkavállaló műszakidejének hossza 24 órán belül legfeljebb 10 óra lehet.

Az önkormányzati tömegközlekedésben az éjszaka dolgozó munkavállaló az önkormányzati tömegközlekedésben lévő speciális pálya (metró) karbantartását biztosító munkavállaló, aki az éjszaka folyamán 24 órán belül végez munkát. Lásd a Kormányrendelet (3) g) pontját.

a 19. szakasz megállapítja, hogy:

A munkáltató köteles biztosítani az önkormányzati tömegközlekedési munkavállaló számára legfeljebb 4 óra járművezetés után egy legalább 30 perces időtartamú biztonsági pihenőidőt, kivéve, ha a megszakítás nélküli pihenőidő két műszak közötti vagy a következő héten következik be. Ez a pihenőidő felosztható többszöri, legalább 10 perces pihenőidőkre.

a 17. szakasz megállapítja, hogy:

(1) „A munkáltató úgy állítja össze a munkarendet, hogy az önkormányzati tömegközlekedési dolgozó a műszak vége és az azt követő műszak megkezdése között 24 órán belül legalább 11 órás megszakítás nélküli szünetet tartson.

(2) Az (1) bekezdés alapján a köztes pihenőidő az önkormányzati tömegközlekedési munkavállaló számára:

a) legfeljebb 9 órára, legfeljebb heti három alkalommal rövidíthető azzal feltétellel, hogy a következő héten a köztes pihenőidő az előző rövidítések időtartamával meghosszabbodik,

b) 24 órás időszak két vagy több részre osztható azokon a napokon, amelyeken a pihenőidő nem rövidült meg a) szerint. Ekkor az legalább 8 órás részekre osztható, és a megszakítás nélküli pihenőidőt 11 órától legalább 12 órára kell növelni.”

a 18. szakasz megállapítja, hogy:

„A munkáltató úgy állítja össze az önkormányzati tömegközlekedési dolgozó munkarendjét, hogy a hét egymást követő naptári napból álló héten belül legalább 24 óra, és három héten belül legalább 105 óra pihenőidőt biztosítson neki.”

BRNO

A munkaügyi kódex a brnói tömegközlekedésre is jól alkalmazható. Törekvések folynak a munkaügyi kódex kikötéseinek mérséklésére. A DP Brno kollektív szerződését 2017/2018-ban kötötték. A vállalat szeretné meghosszabbítani a kollektív szerződés időtartamát. 12 %-os béremelésről állapodtak meg, de a bérek még mindig túl alacsonyak ahhoz, hogy vonzóak legyenek a munkakeresők számára. Körülbelül 200 járművezető hiányzik.

Néhány szakszervezet tevékenykedik a szektorban. A DP Brnonál 6 működik.

7.3 Szociális Partneri Találkozó, Varsóban, Lengyelország

A varsói találkozót 2018. június 6-án tartották a Tramwaje Warszawskie, MPK Poznań vállalatok, illetve a Varsó, Katowice, Krakkó és Gdansk városokból érkező NSZZ Solidarnosc képviselőivel.

SAKSZERVEZETI ÉSZREVÉTELEK

A Solidarnosc szakszervezet képviselői megvitatották a szakszervezetek jelenlegi fő kihívásait Lengyelországban. A legfontosabb cél a városi tömegközlekedésben dolgozók biztonságának és munkafeltételeinek javítása.

A tömegközlekedés járművezetőinek biztonsági kérdése a legtöbb város társadalmi párbeszédében elsődleges figyelmet kap. A szakszervezetek a biztonsággal kapcsolatos tárgyalásokra gyakorolt hatásukat a múltban hatékonyabbnak tartották. A szakszervezetek és vállalatok közötti, e témákban folyó tanácskozások jelenleg csak a nagyobb városokban konstruktívak és hatékonyak. Bár a jogi aktusokat végrehajtották, a tárgyalások és a gyakorlati megvalósítás folyamata a korlátozott költségvetések miatt a kisebb városokban kevésbé tűnnek hatékonyak. A vészhelyzet esetén a felügyelettel való kapcsolatfelvétellel szolgáló online felügyelet és a rejtett gombok telepítése, valamint a helyi rendőrséggel és biztonsági szolgálatokkal való szorosabb együttműködés csökkentette az erőszakot Varsóban és Krakkóban. A kisebb önkormányzatoknak korlátozott költségvetésük miatt nem áll módjukban az ilyen jellegű biztonsági intézkedésekbe történő beruházás.

A biztonsági kérdésekkel összefüggésben a munkavállaló biztonsági érdekei és a vállalat, valamint az önkormányzat érdekei közötti ellentmondások heves vitákat váltanak ki. A szakszervezetek a járművezetők erőszakos támadásokkal szembeni védelme érdekében a jármű utasterétől leválasztott vezetőkabint részesítik előnyben. A vállalatok viszont az utasokkal való közvetlen kapcsolatot lehetővé tevő nyitott vezetőkabint preferálják. A szakszervezetek a vezetés mellett sokrétű feladatokat ellátó járművezetői munka (pl. jegyeladás, különböző elektronikus rendszerek kezelése, személyes kapcsolatok az utasokkal) ellen érvelnek. Az utasok és a járművezetők biztonsága érdekében ők a vezetői munka kizárólagos járművezetésre korlátozása mellett állnak ki.

A vitát követően azonban a szakszervezeti képviselők egyértelműen kifejezték, hogy az önkormányzatok által fenntartott tömegközlekedés finanszírozása miatt a szociális párbeszéd belüli vita nem korlátozódhat a szakszervezeti képviselőkre és a vállalatokra, hanem a helyi önkormányzatoknak is részt kell abban venniük. A Solidarnosc szakszervezet a krakkói szociális partneri találkozón megemlítette egy munkavállaló és a menedzsment közötti konfliktuskezelési folyamat megvitatásának szükségességét. A két fél közötti jó kapcsolat és a konfliktusok konstruktív megoldása érdekében a munkavállalóval szembeni pénzügyi szankciók nem célravezetőek. Ehelyett a két fél egyéni elképzeléseit tiszteletben tartó személyes beszélgetés a hatékonyabb és fenntarthatóbb út.

TÁRSADALMI PÁRBSZÉD A LENGYELORSZÁGI VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI TÁRSASÁGOKNÁL

Az intézményesített társadalmi párbeszéd regionális és vállalati szinten létezik. A regionális társadalmi párbeszéd tanácsai teret biztosítanak a háromoldalú ágazati megállapodáshoz. A tanácsok számos problémaszpecifikus alcsoporthoz oszlanak, amelyekben minisztériumi képviselők is részt vesznek. Varsó esetében a Solidarnosc képviselője üdvözölte a fő ágazati kihívások megvitatásának lehetőségét. Viszont azt is megemlítette, hogy a többi városban, különösen a fővárosi tanácsban nem jártak sikerrel. MPK Poznań képviselője kiemelte az intézmények átlátható felépítését, illetve a felek egyenrangúságát és nyitottságát. Az ő meglátása szerint a sikerekhez vezető tárgyalások hatékonysága a résztvevők személyes kulturális szintjétől függ. E formális tanácsok mellett a többi találkozón zajló informális kommunikációnak igen komoly pozitív hatása van a szociális partnerek közötti párbeszédre. A vállalati szinten mindkét fél sikeres párbeszédre törekszik a munkáltatók és munkavállalók összehangolt céljai érdekében. Konzultációk folynak a munkafeltételekkel, a munkabérrel és szociális jóléttel kapcsolatosan.

WARSAW TRAM

A Warsaw Tram cég a Varsói Önkormányzat 100 %-os tulajdonát képezi. A vállalat 3 600 dolgozót foglalkoztat, ebből 1 400 villamosvezető. A cég 26 útvonalat

működtet a varsói agglomerációban. A Warsaw Trams hét egységgel, négy állomással, illetve egy javítási és karbantartási egységgel rendelkezik. A tömegközlekedési szolgáltatáson belüli összes feladatot saját eszközökkel teljesítik, csak néhány alvállalkozó vesz részt a karbantartásban. Az üzemeltetési terület Varsó agglomerációjára korlátozódik, és a vállalat nem jelentkezik egyéb területek pályázataira. A vállalat által nyújtott tömegközlekedési szolgáltatás a Varsói Önkormányzatot képviselő Varsói Közlekedési Hatósággal (ZTM) kötött végrehajtási szerződésen alapul. A helyi hatóságok felelnek a villamosközlekedési szolgáltatást megszervező szerződések odaítéléséért és aláírásáért. Egyidejűleg felelnek az üzemeltető által biztosított szolgáltatás felügyeletéért. Minden egyes levezetett kilométerért az önkormányzat fizet, a további bevételek szolgáltatási díjakból és reklámokból származnak. A jelenlegi alapszerződést 2008-ban írták alá, amely 2027-ben jár le. A hosszú szerződési időszak biztosítja a vállalat számára a hosszú távú beruházások lehetőségét. A Millenniumi Szerződést követően 2009-ben a vállalat 186 új villamost vásárolt, és a régi állomány 40 %-át lecserélhette. 2013-ban 1,5 milliárd zloty (PLN) összeget, beleértve 120 millió PLN EU-támogatást használtak fel a Warsaw Tram teljes régi állományának cseréjére. A Warsaw Tram képviselője a vállalatot kereskedelmi és egyidejűleg önkormányzati vállalkozásként mutatja be. Ez a kettős jelleg csökkenti a piaci helyzet vállalatra gyakorolt hatását.

A vállalat felsorolja az alapvető célokat az utasok igényeinek kielégítése érdekében: modern gördülőállomány biztosítása, alacsony padlós járatok, légkondicionálás, a fogyatékkal élő utasok igényeihez való illeszkedés, biztonsági felügyelet. A jelenlegi beruházási projektek a megállók kényelmesebbé alakítására, modern hang- és vizuális információs rendszer bevezetésére, a villamosok akusztikai jellemzőire és a villamoshálózat bővítésére összpontosítanak. A vállalatnál kilenc szakszervezet képviselteti magát és vesz részt a társadalmi párbeszédben. A dolgozók összesen 55 %-a szakszervezeti tag; ez az ágazati átlag feletti. A legkisebb szakszervezetek csupán 10-15 dolgozót képviselnek, így valójában csak négy képviseleti szakszervezet van a vállalati szintű társadalmi párbeszédben. Az alapvető cél a munkafeltételek javítása. A szakszervezetektől érkező szociális munkaügyi felügyelők rendszeresen ellenőrzik a mindennapi munkafeltételeket. A kollektív szerződés szempontjából a tárgyalási folyamat hatástalan, mivel nincsenek a döntéshozatalban olyan közös

álláspontok, amelyekben egyhangúlag kell megegyezni. Beleértve az alacsony képviselettel bíró kisebb szakszervezeteket valamennyi résztvevő megakadályozhatja a megállapodást. Ez a szakszervezetek által jelentett fő akadály.

A stabilitás és a foglalkoztatás biztonsága érdekében hosszú távú és határozatlan idejű szerződések megkötése az elsődleges cél. Ezáltal sikerült az elmúlt időszakban alacsony fluktuációt elérni, és a dolgozók többsége hosszú távú foglalkoztatott a vállalatnál. Az utolsó jelentősebb béremelést 2016-ban fogadták el. A dolgozók rendszeres feladathoz kapcsolódó bónuszokat és szociális juttatásokat kapnak.

A vállalat jövőbeli stratégiai céljai:

- A villamosok elérhetőségének növelése
- Hat új útvonal
- Az ötödik villamosállomás 2020-ra tervezett
- Az utasszolgáltatás minőségének növelése
- A villamosok pontossági mutatójának 97 %-ra növelése
- A villamosvezetőket érintő panaszok számának csökkentése
- A járművezetők biztonságának növelése
- Az átlagos sebesség 24 km/h-ra növelése
- Az alacsonypadlós villamosok arányának 60 %-ra növelése
- A kocsik korszerűsítése, illetve információs rendszer bevezetése
- A villamosközlekedés költségeinek csökkentése hatékonyságnöveléssel

Ezek a célok összhangban vannak a Lengyelországi Tömegközlekedés Fenntartható Fejlődési Politikájával.

MZA WARSAW

Az MZA Warsaw 100 %-ig a Varsói Önkormányzat tulajdonában van. A társaság 4 672 dolgozót foglalkoztat (2018), beleértve 3 674 járművezetőt, 596 háttér- és szervizmunkatársat, illetve 402 nem fizikai dolgozót. Az MZA hat telephelyet működtet Varsóban. A piaci részesedés munkanapokon 78,5 % (az utasok megoszlása alapján). Minden szállítási szolgáltatást saját eszközökkel biztosítanak. A szerviz-, biztonsági és karbantartási feladatokat részben alvállalkozók végzik. Kollektív szerződés nincs. A munkáltató és a munkavállalók közötti kapcsolatot a munkaügyi kódex és a munkavállalók javadalmazására vonatkozó előírások szabályozzák. Az MZA a varsói buszközlekedést a Varsói Közlekedési Hatósággal (ZTM) kötött,



a közlekedési szolgáltatásnyújtásra vonatkozó, 2018 és 2027 között érvényes végrehajtási megállapodás alapján biztosítja. A szerződés összhangban áll az 1370/2007/EK európai parlamenti és tanácsi rendelettel, valamint az 1191/69/EK és az 1107/70/EK rendeletekkel. A társaság a végrehajtási megállapodásnak megfelelően működik, és a szerződéses szankciók elkerülése érdekében meg kell felelnie az abban meghatározott feltételeknek. Nyolc szakszervezet képviselteti magát és vesz részt az MZA-nál folyó társadalmi párbeszédben.

A négy elsődleges jövőbeli kihívás a vállalatnál:

- A végrehajtási megállapodásnak megfelelő működés és folyamatos minőségjavítás
- A buszállomány megújítására vonatkozó megállapodás teljesítése
- A technikai infrastruktúra korszerűsítése (alacsony szén-dioxidkibocsátású buszjárat)
- Töltőállomások építése villamosbuszokhoz

MPK POZNAŃ

Poznan önkormányzata az MPK Poznan egyetlen érdekeltje és tulajdonosa. A vállalat 2000-ben alakult át korlátolt felelősségű társasággá. Az MPK busz- és villamosközlekedési szolgáltatást biztosít Poznanban. Összesen 2 477 (315 női és 1 219 férfi) dolgozót alkalmaz, ebből 1 359 járművezetőt. 84 járművezetőt alvállalkozói szerződésen keresztül foglalkoztatnak. A végrehajtási megállapodást a Poznan Tömegközlekedési Hatóság (ZTM) 2009-ben írta alá, és ez 2024-ben jár le. A szerződést az önkormányzat jelentős befolyása és az üzemeltető erős pénzügyi függősége jellemzi. A ZTM a poznani agglomeráció helyi tömegközlekedésének szervezőjeként lefekteti az üzemeltetővel szembeni és a tömegközlekedési útvonalakra vonatkozó elvárásait. Meghatározza továbbá a járművek típusát, a szolgáltatások gyakoriságát, a jegyárat, a megállók, a csomópontok és a buszállomások karbantartását, valamint az új megállók helyét. Az MPK felelős a villamosok és autóbuszok üzemeltetéséért a ZTM által megrendelt megbízásnak megfelelően, a vészhelyzeti, technikai és mentési szolgáltatásokért, infrastruktúra, a pályák és hálózatok karbantartásáért, a villamosmegállók és az információs kijelzők karban-

tartásáért, a reklámterület bérléséért, illetve nyáron a Maltana Park és más turisztikai vonalak közlekedési szolgáltatásainak megszervezéséért.

A foglalkoztatás biztonságának érdekében a vállalat előnyben részesíti a hosszú távú szerződéseket. A munkafeltételek tekintetében az időben történő kifizetések, a sürgősségi segítségnyújtás, a jogi ellátás, valamint a munkavállalók díjazására és juttatásokra vonatkozó egyenlősége kiemelt kérdések. Évente kb. 2000 dolgozó vesz részt képzési programokon, továbbá a vállalat társfinanszírozza a tanulmányi költségeket vagy speciális képzéseket a képesítés javítása érdekében. A munkaidők kiigazításával magas rugalmasságot kell biztosítani a munkavállalók számára. A vállalat valamennyi toborzási akciója elsődlegesen belső. 2017-ben 99 dolgozó változtatta meg pozícióját, és 77 végzett átmenetileg más munkát. A kiküldetések majdnem 45 %-ában és az átadások 22 %-ában a munkavállalókat támogatták. A fejlesztési lehetőségek növelik a munkavállalók motivációt.

Az MPK mai foglalkoztatási helyzete jelentős ellentmondást mutat a tényleges foglalkoztatási terv és a jelenlegi szint között. A különböző okok nyilvánvalóak. Az átlagéletkor 46 év. Az elbocsátott munkavállalók 51 %-a nyugdíjba vonult, és nyugdíjban, nyugellátásban részesül. Ez az arány 20 %-kal magasabb, mint tavaly. Az előző évekhez képest 30 %-kal nőtt azon munkavállalók aránya, akik munkaszerződésük felbontását maguk kezdeményezték. Különösen a fiatalabb dolgozók tűnnek kevésbé lojálisnak a vállalathoz, miközben szabadabban mozognak a munkapiacra. A tapasztalt dolgozók magas nyugdíjazási rátája mellett a fiatalabb munkavállalók magas fluktuációs rátája is problematikus, mert akadályozza a fiatalok tapasztalat- és vállalati tudásfejlesztését. A jelenlegi munkaerőpiac helyzete elégtelen és túlságosan versenyalapú fizetési szinthez vezet. A járművezetők és a mechanikai dolgozók jelenlegi minimális munkabére és a fiatal pályázók által az interjúk során közölt és az informális piaci elemzések szerint elvárt bérek közötti különbség nettó 25-30 %. Ezenfelül az erősen versenyalapú hazai és európai munkaerőpiac, illetve a magasan képzett dolgozók hiánya is elősegíti a magas fluktuációt. E hiány kompenzálása érdekében az MPK együttműködik a poznańi és az egész országban működő Poviati munkaügyi irodákkal, a foglalkoztatási ügynökségekkel, az egyetemekkel és a szakiskolákkal. Az MPK növeli képviselőit és részvételét a munkahelyi vásárokon, valamint a nemzeti és nemzetközi versenyeken.

Jelenleg öt szakszervezet képviseli a vállalat 1 040 dolgozóját (42 %). Az alábbi szakszervezetek képviselik magukat: OZZKiM, Trade Union Tramwajarzy, NSZZ Pracowników Pozarnictwa, NSZZ Solidarnosc és ZZTK.

A társadalmi párbeszédet az alábbi előírások szabályozzák:

- 1991. május 23-i törvény a szakszervezetről
- 1974. június 26-i törvény a Munkaügyi Törvénykönyvről
- 1994. március 4-i törvény a társasági juttatási alapról
- És további, a foglalkoztatási feltételeket szabályozó előírások

Odborové svazy jsou společností vnímány jako velmi aktivní, což se v praxi projevilo například v tripartitním jednání o regulaci silniční dopravy v roce 2017, na něž měly odbory značný vliv. Dobrá úroveň sociálního dialogu se vyznačuje především vzájemnou otevřeností. Jeho hlavním předpokladem je pak nezávislost a rovnost obou stran, umožňující vznik důvěry mezi sociálními partnery.

A vállalat a szakszervezeteket igen tevékenynek tartja, ami a 2017-es közúti közlekedésről szóló háromoldalú tárgyalásokra gyakorolt hatalmas hatásuk miatt követendő példaként vált nyilvánvalóvá. A társadalmi párbeszéd kedvező szintjét a kölcsönös nyitottság jellemzi. A fő előfeltétel mindkét oldal függetlensége és egyenrangúsága, amely lehetővé teszi a szociális partnerek közötti bizalmat.

Az MPK megemlítette, hogy a társadalmi párbeszéd egyik legfőbb nehézségét a társaság jogi formája okozza. Az önkormányzat teljes tulajdonjoga, a hosszú távú szerződések és a minden kilométerre kiterjedő fizetésen alapuló finanszírozási mód a helyi hatóságoktól való szoros függőséghez vezet, amely a vállalat szabadságát korlátozza. Az önkormányzat és a vállalat közötti kapcsolat nem azonos a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolattal. Ezért az egész tárgyalási folyamat a személyes kulturális szinttől függ, amely megbízható és hatékony párbeszédet biztosításához szükséges.



A három projekt workshop összefoglalója

A városi tömegközlekedés európai szociális partnerei, a UITP és az ETF meghívták a szektor szociális partnereit – vállalatokat, a munkáltatói szövetségeket, az ágazat szakszervezeteit és a munkavállalók képviselőit – három közös workshopra: „Dialogue Can Shape the Future of Urban Public Transport” („A párbeszéd alakíthatja a városi tömegközlekedés jövőjét”).

A workshopok célja, hogy részletesen megosszák a szociális partnerekkel a városi tömegközlekedési ágazat foglalkoztatási és ágazati kapcsolatait, bemutassák az európai társadalmi párbeszéd tevékenységeit, azonosítsák a bevált gyakorlatok példáit, pl. a nők foglalkoztatásának előmozdítására vagy az utasok és a munkavállalók bizonytalanságának, bizonytalanságérzetének csökkentésére, valamint, hogy megosszák a városi tömegközlekedésben való foglalkoztatásról alkotott jövőképeket Litvániában, Lettországon, Észtországon, Lengyelországon, Csehországon, Szlovákiában, Magyarországon, Romániában, Bulgáriában, Horvátországon, Szlovéniában és Szerbiában.

A workshopokon az Európai Bizottság képviselői ismertették az európai társadalmi párbeszéd történetét, szerkezetét és eredményeit.

Jogalapjául az EUMSZ 152., 154. és 155. cikke szolgál:

- 152. cikk: Az Unió elismeri és támogatja a szociális partnerek uniós szintű szerepét + a Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozót
- 154. cikk: Az európai szociális partnerekkel folytatott **konzultáció** előmozdítása a Bizottság által
- 155. cikk: A szociális partnerek által kötött **megállapodások**

Az európai ágazati szociális párbeszéd érdekében a két szervezet teendői:

- az adott ágazatok összekapcsolása vagy európai szintű megszervezése
- azon szervezetek összeállítása, amelyek a tagállamok szociális partneri struktúrájának részei
- megállapodási tárgyalásokhoz szükséges kapacitások előállítása
- néhány tagállam képviselője
- a bizottság munkájában való hatékony részvételhez szükséges megfelelő struktúrák biztosítása

Az EK elsősorban az SSDC-t (Sectoral Social Dialogue Committee) támogatja az alábbi módokon:

- évente 3 értekezlet megszervezése (SSDC) bizottságonként
- projektek finanszírozása pályázati felhívásokon keresztül

A UITP és az ETF tájékoztatta a workshop résztvevőit az európai szociális partnerek munkájáról. A városi tömegközlekedési ágazat európai ágazati társadalmi párbeszédét 2001-ben alakították ki, formálisan a Közúti Ágazati Társadalmi Párbeszéd Bizottság munkacsoportjaként. A szociális partnerek a dolgozók mellett állnak: ETF, a munkavállalókért: UITP.

További partnerszervezetek az IRU, a CEEP és a CER. A tevékenységek és eredmények a közös ajánlások, közös politikai állásfoglalások, közös tanulmányok és projektek, közös konferenciák (lásd még a 11. oldalt és a mellékletet).

Mind a UITP, mind az ETF a minőségi szolgáltatás egyik feltételeként tovább kívánja fejleszteni a munkakörülmények javítására vonatkozó kötelezettségvállalásait. Utolsóként az ágazat szociális körülményeinek vizsgálata, a nők foglalkoztatásának növelése, illetve a fenntartható városi mobilitás érdekében tett lépések témája kerültek napirendre. Jelenleg a szociális partnerek a „Városi tömegközlekedés szociális körülményei” és a „Biztonság és bizonytalanságérzet” témákat érintő közös javaslatok fejlesztésén, a közép- és kelet-európai társadalmi párbeszeden, valamint a digitalizáción és új technológiák bemutatásán dolgoznak.

Az ETF és a UITP tagjai külön értekezleteken vitatták meg a társadalmi párbeszéd témáit a workshopok során. Ezek a belső értekezletek lehetővé tették a tagok számára, hogy kérdéseikről beszéljenek. A UITP és az ETF magukkal viszik az információkat, és foglalkoznak velük.

8.1 Workshop: Bulgária, Horvátország, Szlovénia, Szerbia

Az első workshopot Szófiában, 2018. október 2-3-án rendezték meg. Bulgáriából Szófia Önkormányzata, a Burgabus, Sofia Bus Company, Stolichen Electrotransport és a Metroliten JSC képviselői, valamint az FTTUB és az FTW Prodkrepa szakszervezetek képviselői voltak jelen. Horvátországból a Tengerészeti, Közlekedési és Infrastrukturális Minisztérium, a Zágrábi Önkormányzat és a Közlekedési és Közlekedésgazdasági Szakszervezetek képviselői vettek részt. Szlovéniából a Maribor Önkormányzata, a Maribori Egyetem, a Marprom vállalat, az SDPZ, ZSSS, SDPZ Nomago szakszervezetek, a Szlovén Buszvezetők Szakszervezete, illetve a KS 90 közlekedési szakszervezet képviselői jelentek meg. Szerbiából a Szerbiai Közúti és Városi Közlekedési Dolgozók Autonóm Egyesületének képviselői voltak jelen.

A MOBILITÁS JÖVŐJE A VÁROSOKBAN

A résztvevők a városi mobilitás jövőjét vitatták meg Szófia alpolgármesterével; a maribori önkormányzat kommunális és közlekedési hivatalával; a horvátországi Tengerészeti, Közlekedési és Infrastrukturális Minisztérium projektvégrehajtási és -felügyeleti vezetőjével, illetve a zágrábi önkormányzat Fizikai Tervezési, Építési, Közmű- és Közlekedési Hivatalának vezetőjével.

A városoknak reagálniuk kell a kihívásokra, amelyekkel a technikai és gazdasági fejlődés és az ügyfelek igényei miatt szembesülnek. Válaszolniuk kell a környezeti kihívásokra, és fel kell állítaniuk egy fenntartható rendszert. Az új technológiák bevezetése ösztönzi az ágazat változását. Az arra kijelölt személyek felelnek a megoldások létrehozásáért. A tömegközlekedésnek olyannyira vonzóknak kell bizonyulnia, hogy az emberek autóik helyett a városi

tömegközlekedést használják. A tömegközlekedés autókkal szembeni versenyképességén kell javítani. Mentalitásbeli változásra is szükség van, de ez csak vonzó alternatívák mellett érhető el. A gyaloglás és a kerékpározás ösztönzése az egyik lehetőség. Csak az a kérdés maradt, hogyan változnak a munkahelyek a jövőben. Fontos kérdés, hogy az állampolgárok kíváncsiságát meg kell állítani.

Mariborban a tömegközlekedés fontos szerepet játszik a városi mobilitásban. A fenntarthatóság egy kulcs tényező a városok fejlődéséhez. Az intelligens modális felosztás az egyes utakhoz rendelheti az alkalmas közlekedési módokat. A cél az életminőség javítása a városokban. Különösen az idősek számára elengedhetetlenek a megoldások. A közlekedés elektromosítása része a megoldásnak. Mariborban az egyik cél a fenntartható közlekedési módok (gyaloglás, kerékpározás) fejlesztését támogató szerkezetátalakítás. Egyéb városok közelítő lépésként a telekocsi használatának kiterjesztését tervezik.

Zágrábban a városi tömegközlekedés utasainak számát növelni kell. A városi tömegközlekedés a városi mobilitás gerince. A menetrend javítása egy konkrét lépés az utasok kényelme érdekében. Az összes közlekedési módhoz alkalmas, egységes jegyek megkönnyítik a hozzáférést. A lakosság bevonásra kerül a jövőt érintő tervekről folyó vitába. A közlekedés használói állnak a fejlesztés fókuszában. A felelősséget is meg kell osztani.

A vita megmutatta, hogy még nem világos, hogy hogyan fog fejlődni az úgynevezett „megosztó gazdaság”, és hogy milyen mértékben lesz ez a mobilitás jövője. Az viszont egyértelmű, hogy a gazdaság e formájának keretek kellenek. A megosztáson alapuló gazdasággal való versenyhez egyenlő versenyfeltételekre van szükség. Az olyan új szereplők, mint a mobil platformok, átveszik a tömegközlekedési cégek szolgáltatásait. A szolgáltatás új formája utat talál a piacon. A vállalatoknak dolgozniuk kell saját jövőjükön, ha nem akarják, hogy a mobil platformok szolgáltatójává váljanak. A politikusoknak meg kell határozniuk a mobil platformok keretét.

A szakszervezetek számára a megosztáson alapuló gazdaság használata aggodalomra ad okot. A jó munkafeltételeket a magánajánlatokkal való verseny fenyegeti. A szolgáltatókkal, akár a Uberrel gyűjtött tapasztalatok mutatják azok hatásait. A munkahelyek minőségének értékelése elengedhetetlen.

A kérdés az, ki jogosult a közterület használatára a városokban? Az érintetteket az érdekeltség fenntartása érdekében meg kell kérdezni és tájékoztatni kell. A kommunikáció és az átlátható tervezés támogatja a fejlesztést. Még mindig problémát jelent az állampolgárok bevonása, hogy megismerhessük preferenciáikat. A szakszervezeteket be kell vonni a fejlesztési folyamatokba.

NEMZETI SZINTŰ TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

Bulgáriában a társadalmi párbeszéd önkormányzati szinten folyik. A társadalmi együttműködési tanács is részt vesz ebben. A Kollektív Megállapodások (CBA) a megállapodást aláíró egyesületekre terjednek ki. A magánvállalatoknál nincsenek CBA-k. A városi tömegközlekedési ágazat általában nem bizonyul a munkavállalók számára vonzóknak, mivel azt a dolgozók szerint „alacsony munkabérek és hosszú munkaidő” jellemzik. A busz- és trolibusz-üzemeltetők körében gyakori a magas személyzeti fluktuáció. Néhány jelenlegi vállalatnál azonban jó párbeszéd működik. A foglalkoztatás és a szociális feltételek javultak, a bérszínvonal némileg emelkedett. Egyes esetekben a dolgozók kiegészítő prémiumban részesülnek. A megtárgyalt költség-haszon-elemzésekben a vállalatok étkezési utalványt vagy készpénzt, illetve túlóráért, éjszakai munkavégzésért stb. járó bérpótlékokat biztosítanak.

Nincsenek azonban kiegészítő nyugdíjak vagy egészségügyi ellátások. Képzési politika csaknem nem is létezik – a képzés többnyire a beiktatásnál valósul meg. A szervezeti hierarchián belül nem létezik karriertervezési vagy ösztönzési politika. Néhány vállalat rendelkezik a járművezetők biztonságára vonatkozó politikákkal annak érdekében, hogy megelőzzék az agresszív viselkedést vagy harmadik fél által a járművezető ellen elkövetett erőszak cselekedeteket. Ez a kérdés a közelmúltban egyre nagyobb figyelmet kapott. A különböző témákkal foglalkozó bizottságok és munkacsoportok támogatják a párbeszédet. A havi rendszerességgel konzultációk a Burgasbusznál élénkítik a vélemények cseréjét. A szakszervezetek nem kerülnek bevonásra az önkormányzattal folytatott vitákba. Hasznos lenne a társadalmi párbeszéd működésével kapcsolatos képzés.

Szerbiában a polgármester dönt a városi tömegközlekedéssel kapcsolatos kérdésekben. A tömegközlekedési vállalat igazgatóját a kormány nevezi ki. A kormány dönt valamennyi fejlesztésről. Egy nemzeti

szintű szociális-gazdasági tanácsnak kell megoldania a problémákat. A CBA-t a szakszervezetek nem írták alá. Óriási különbségek vannak az egyes csoportok munkabérében, pl. a mechanika nem tartozik azon területek közé, ahol a dolgozók fizetésemelést kaptak. A nemzeti szintű jogszabályok akadályozzák a munkabérek emelését. A munkerő kivándorlása igen komoly probléma. A személyzet Szlovéniába költözik, a 600 EUR-t kereső buszvezető más országokban jobban keres. 6 000 járművezető hagyja el Szerbiát. Több nőt kell képzésben részesíteni. A D kategóriás vezetői engedély jelenti a gátat. A korszerű járművek hiánya is probléma. A szakszervezet létrehozta a járművezetők önkéntes egyesületét, amely 86 %-ban a járművezetőket képviseli.

A tárgyalási struktúrák: vállalati szint a szakszervezetekkel, önkormányzati szint, regionális szint és nemzeti szint. A problémák legtöbbje nemzeti szinten fejlődik. A feketegazdaság az ország és az ágazat fejlődésének komoly gondja.

Szlovéniában két évig tartó tárgyalás óta nem történt előrelépés. Az új CBA új lehetőségeket kínálna. A szakszervezeti képviselőt a tárgyalási folyamat után elbocsátották. A feltételek javítására van szükség. A munkavállalók számára a munkaidő a gond: a magas munkaintenzitás miatt a munkahelyek nem vonzóak. Az egészséggel és a munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos problémák merülnek fel. A buszvezetői képzés Szlovéniában való megszerzése az az ugródeszka, amely lehetővé tesz egy magasabb bérszínvonalú országba költözést. Számos szakszervezet tevékenykedik az ágazatban Szlovéniában. Ez megnehezíti a tárgyalási folyamatokat. A CBA-k az ágazat minden munkavállalójára vonatkoznak. A munkaidőre vonatkozó 561/2006/EK rendelet átültetése problémát jelent. A párbeszédre irányuló szándék szükséges és lehetséges.

A járművezetők hiánya az egyik legnagyobb kérdés, erről a különböző országok képviselői is említést tettek. A munkaerő kivándorlása növeli a képzett személyzet hiányát.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: MUNKAFELTÉTELEK

A UITP és az ETF „A fenntartható városi mobilitás felé” című közös nyilatkozata 2016-ban: „Továbbá a UITP és az ETF kiemelik a tömegközlekedési szolgáltatás minőségének, mint a felhasználók vonzása és megtartása szempontjából döntő tényező fontosságát. Ebből a nézőpontból a munkavállalók kulcs szerepet játszanak a tömegközlekedés sikeres működésében. A munkakörnyezet minősége, illetve a motivált, jól képzett és megfizetett személyzet lényeges elemeit képezik az utasoknak nyújtott minőségi szolgáltatásoknak, akik a folyamat középpontjában állnak.” A városi tömegközlekedési ágazatban folyó társadalmi párbeszéd jövőbeli tevékenységei a digitális transzformációra és a városi tömegközlekedés uniós szintű társadalmi párbeszédére irányulnak. Az aktuálisan folyó digitális transzformációs folyamat hatással lesz a munkahelyekre és a munkafeltételekre is. A társadalmi párbeszéd projekt átfogó célja az ágazatban és a munkahelyen bekövetkező változások előrejelzése, előkészítése és kezelése a digitális átalakulás érdekében.

Franciaországban a munkaidő szabályozása gondosan kidolgozott, és támogató a személyzettel szemben. Az egészségvédelmi és biztonsági bizottságok figyelemmel kísérik a munkafeltételeket, és tanácsokat adnak. A toborzás nem probléma, 1 járművezető pozícióra 10 jelentkező is van.

Szerbiában a munkaidő (vezetési idő) buszvezető esetében 6 órahossz. A városok között vannak nehézségek.

Szlovéniában 14-15 órás munkaidő is előfordulhat a járművezetők hiánya miatt. A munkafeltételek ugyanazok, mint a tehergépkocsi-vezetők esetében. Egy vezető különböző vállalatoknak is dolgozik, így szinte lehetetlen a valós munkaidő ellenőrzése. Az Arrivánál a szakszervezet által szervezett sztrájkot illegálisnak nyilvánították.

A munkaintenzitás a személyzet hiányából fakad. A demográfiai változás és az állampolgárok kivándorlása fokozza a problémát. A szakszervezeteket be kell vonni a munkafeltételekről szóló vitába. A biztonság a tömegközlekedés ügye, ezt komolyan kell venni. A mobiltelefonok használata gyarapítja a veszélyes helyzeteket. Az egészség és a biztonság ügyeit ellenőrizni kell. A munkahelyek vonzóerejének és megbecsülésének hiánya fokozza a toborzási nehézségeket.

Támogatás szükséges:

- fizetésemelés
- pénzügyi támogatások
- nyomonkövetési mechanizmus
- a vállalatok és szakszervezetek együttes döntései
- fokozott figyelem és elkötelezettség
- a munkavállalók elleni támadások azonnali büntetése

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: KÉPZÉS

A UITP képzési központja minőséget és szolgáltatási kiválóságot, autonóm mobilitást és egyéb előnyöket célzó képzéseket kínál. A UITP Képzési Központ szándéka a tehetség előmozdítása: A képzés és különösen az életen át tartó tanulás elengedhetetlen a magas színvonalú tömegközlekedési ágazat fejlesztéséhez, az innováció előmozdításához, a versenyképesség fenntartásához és növeléséhez. A résztvevők fejleszthetik háttértudásukat, bővíthetik a készségeiket a legjobb gyakorlatok és a tapasztalatok megosztása által, tanulhatnak egymástól a beszélgetések során, megismerkedhetnek társaikkal és fejleszthetik hálózataikat. Az ágazatnak foglalkoznia kell a készségek különbözőségeivel. Az ágazati készségek szövetsége támogatja a megoldásokat.

A városi tömegközlekedési ágazatban folyó társadalmi párbeszéd tevékenységei:

- A nők foglalkoztatására vonatkozó jelentés fókuszában különböző szempontok állnak, beleértve a képzést, a toborzást, a béregyenlőséget stb., mint a nemek közötti nagyobb egyenlőség fontos elemeit (2012);
- Kompetenciaalapú Szolgáltatás Minőség a Városi Tömegközlekedésben (2007/2008. évi közös projekt);
- Konferencia a járművezetői szakmáról és szakmai képesítésekről;
- Közös állásfoglalás a városi tömegközlekedésben dolgozó hivatásos buszvezetők alapképzéséről és továbbképzéséről szóló EU-irányelv alkalmazásáról (2014)

A Sofia Bus Company járművezetői képzésben részesültek, és legalább 3 évig kötelesek a vállalatnál maradni. A Sofia Electric Transport is finanszírozza a személyzet tagjainak képzését. A szakközépiskolákkal való találkozók segítik az oktatást. D kategóriás vezetői engedélyekhez szükséges képzéseket kínálnak nők számára.

A munkanélküli segélyhez képest a bérek túl alacsonyak. Németországban 3 éves szakmai gyakorlatra van szükség, korhatár nélkül.

Szlovéniában a tisztességes fizetés elengedhetetlen egy járművezetőnek. A vezetők toborzása érdekében további bónuszokat fizetnek. Az alacsony és a magas munkabéreket fizető országok közötti különbség, illetve az ebből kifolyólag fokozódó problémák csak uniós szinten oldhatók meg.

Az uniós szociális partnerek közös állásfoglalása kiemeli a jól képzett személyzet fontosságát. Az oktatás egyet jelent egy beruházás megtérülésével.

JÖVŐRE VONATKOZÓ ELKÉPZELÉSEK

- A szakszervezetek munkáltatókkal és önkormányzatokkal való kommunikációja elengedhetetlen
- A magán- és önkormányzati vállalatok közötti különbségek leküzdése (munkaidő)
- A társadalmi párbeszéd javítja a légkört a vállalatokban
- Az emberek motiválását a járművezetők munkájával kell kezdeni
- A prioritások meghatározása
- Beszélgetés az emberekkel
- Jó ötletek megosztása
- Az emberi tényező hangsúlyozása
- A kivándorló személyzet kompenzálása
- Megoldások a fizetésemeléshez és az agyelszívásra
- A jogszabályi változások, a biztosítási rendszer változásai rontják a feltételeket

8.2 Workshop: Csehország, Magyarország, Románia, Szlovákia

2018. november 6-7-én találkoztak Csehország, Magyarország, Románia és Szlovákia szociális partnerei az uniós szociális partnerekkel. Csehországból a Pilsen City Transport Enterprises, a Dopravní podnik hl. és a szakszervezeti OS Dosia vett képviselői vettek részt a rendezvényen. Romániából Ploiesti Önkormányzata, Aiud (Nagyenyed) Önkormányzata, a Bukarest-Ilfov Községi Fejlesztési Társulás (ADIBI), METROREX S.A., Societatea de Transport București STB SA, the Public Transport Company Cluj-Napoca, Oradea Local Transport vállalatok képviselői, illetve az USL Metrou, a Közlekedési Szakszervezet Bukarest és a Közlekedési Szakszervezet Ploiesti jelentek meg. Szlovákiából a Košice Transport Company, a.s. vett részt. Magyarországról a BKV Zrt., Budapest Transport Zrt., Tüke Busz Zrt. vállalatok és a KSZOSZ szakszervezet képviselői jelentek meg a workshopon.

A MOBILITÁS JÖVŐJE A VÁROSOKBAN

A résztvevők megvitatták a városok mobilitásának jövőjét a Budapesti Közlekedési Társaság elnökével, a Ploiesti polgármester tanácsosával, az Aiud városvezetőjével és a Bukaresti-Ilfov Községfejlesztési Társulással Romániában.

Budapest városának a fő trendekhez kell igazítania mobilitását. Az automatizált közlekedés biztonságosabb közlekedést fog létrehozni. A megosztáson alapuló gazdaságra adott válasz egyelőre még kérdéses. Egy fejlett rendszer számára a beruházás ügye: a beruházás hiánya akadályozza a fejlődést. A múlt elégtelenségei még hatással vannak a jelenre. A munkaerőhiány nem csak bérek miatt van. Kevés a járművezető és a karbantartó. A városnak a felhasználó nézőpontját kell figyelembe vennie, nem pedig a jövedelmezőséget. A biztonság aggodalomra ad okot.

Bukarest és Ilfov régiójának szövetsége a Bukarest-Ilfovon belüli közlekedési szolgáltatások 4 regionális tömegközlekedési szolgáltató közötti integrálására törekszik. Egy szolgáltatás-nyomkövető rendszert vetnek be, amely a járműpark üzemeltetését, illetve az állami és magánszolgáltatók integrált jegyrendszerét támogatja. A szolgáltatás színvonalának javításával és az árképzés integrálásával a társulások várhatóan erősítik a kapcsolatot Bukarest és Ilfov között, és megváltoztatják az utasok szokásait és a közlekedési módok közötti váltást. Erősíteni kell a civil társadalommal való együttműködést. A lakosság nagyon rugalmasan reagál a változásokra. Az innovációs központhoz való hozzáférés (Laser Valley Măgurele) támogatandó.

Ploiesti esetében a kedvező munkafeltételek döntő fontosságúak a városi tömegközlekedés kilátásait tekintve. Az uniós forrásokat a járműpark korszerűsítésére használják. A mai járművek nagyon régiek. A régi járművek nem környezetbarátok, azaz erősen szennyezik a környezetet.

A munkaerő hiánya és „előregedése”, illetve a beruházások hiánya minden városban megmutatkozik. A munkavállalók szociális juttatásai elengedhetetlenek.

A városi tömegközlekedés különböző típusai közötti szinergiákat ki kell használni. Az intelligens városok ökológiai ügyek érdekében erősítik a modális váltást. A városoknak támogatniuk kellene a kerékpár-megosztást, illetve az autók használata helyett a tömegközlekedést.

A mobilitás trendjeire jellemző az e-mobilitás, az automatóm vezetés és az autó-megosztás. A szolgáltatások privatizálása folyamatban van, de a közjót nem szabad profitérdeknek alárendelni.

NEMZETI SZINTŰ TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

A Budapest Önkormányzata tulajdonát képező Budapesti Közlekedési Zártkörűen Működő Részvénytársaság (BKV) a budapesti tömegközlekedés kiterjedt hálózata járműveinek (busz, villamos, metró és trolibusz) nagy részét üzemelteti. Az egyéb szolgáltatások közé tartozik a fogaskerekű vasút, a budapesti várhegyi sípálya és a Duna mentén folyó közösségi kirándulójajós közlekedés. A BKV évente megközelítőleg 1,4 milliárd utast szállít. Egy vezető nélküli metró is épült Budapesten. A magyarországi szakszervezetek a kisereléseket tartják a legfőbb problémának. Ezekre a vállalatokra nem vonatkoznak kollektív szerződések. A társadalmi párbeszéd vállalati szinten működik, ágazati szinten viszont nem. A társadalmi párbeszéd bizottságaiba a szakszervezetek nem kerültek bevonásra. A munkaügyi törvénykönyv sztrájkokra vonatkozó módosítására 2010-ben került sor. Sztrájkokra szinte nincs többé mód, a társadalmi párbeszéd jelenleg nem használható eszköz. A vállalatok jobb képviselése elengedhetetlen. A politikai döntések a szakszervezetek gyengítését célozzák, ez a kormányzati megközelítés Magyarországon.

Prágában magasabb fokú CBA érvényes. Itt 23 szakszervezet működik, és megállapodás csak egyhangú egyetértéssel köthető. Az utolsó megállapodást 20 hónapnyi tárgyalás előzte meg. Prágában a közgyűlés befolyása erős.

A Pilsen tömegközlekedési vállalat 900 alkalmazottat foglalkoztat a köz- és magánszféra közötti partnerségen keresztül. Néhány szolgáltatás kiserelésre került. Politikusok nem vesznek részt a társadalmi párbeszédben. A törvény előírja, hogy 3 %-nál nagyobb béremelés nem megengedhető. A párbeszéd harmonikusan működik.

Szlovákiában 17 közlekedési vállalat működteti a tömegközlekedést. A buszközlekedésben 10-15 %-kal több járművezetőre lenne szükség a szolgáltatás biztosításához. A többi vállalathoz hasonlóan itt is meg kell oldani a járművezetők hiányát. Az új személyzeti tagok pénzbeli juttatásban részesülnek, de egy rövid idő után elhagyják a vállalatot. Egy járművezetőnek túl sok kötelezettsége van a műszak ideje alatt, így a legtöbb ember számára túl nehéz a munka. A kelenősséget növelni kell. A munkaerő panaszai a sűrű forgalomra és a hiányzó szünetekre vonatkoznak.

A kosicei tapasztalatok alapján a járművezetők egyidejűleg több vállalatnál dolgoznak. A szakszervezeteket partnernek tekintik. Mivel módjukban áll akár megbénítani a rendszert, a jó viszony hasznos. 2 szakszervezet működik, amelyek országos szakszervezeti szövetségekbe tömörülnek. A CBA-k magasabb szinten állnak, mint a munkaügyi kódex. A munkaügyi kódex módosítása megnehezíti a sztrájkot. Az európai forrásokból származó járművekbe történő beruházás javította a járművezetők feltételeit. További tárgyalások folynak a lakhatásról, a kiegészítő biztosításokról és a nyugdíjak növeléséről.

Metrorex (Bukarest) részvénytársaság. 53 megállóval 4 fő útvonalat működtet. 4560 karbantartót foglalkoztat. A vállalat nonprofit szervezet, és az üzemeltetések jogszabályon alapulnak. A támogatások segítik az infrastruktúra fenntartását. Vannak kollektív szerződések, a szakszervezetek a jobb feltételekért küzdenek. A személyzet tagjai számára képzés is biztosított. A szakszervezet számára a gondot a jogszabály, vagyis a 109. sz. rendelet jelenti, nem a vállalat menedzsmentje. A szakszervezet kérelmezi a 2003. évi munkaügyi törvénykönyv 53. törvényének módosítását.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: MUNKAFELTÉTELEK, EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

Magyarországon a vállalatok bemutatják az erőszakos esetek gyarapodása ellen hozott intézkedéseiket. A járművezetők körülményeinek javítása elengedhetetlen. A buszvezetői munka nem egy megbecsült foglalkozás. A digitalizáció folyamatában maga az eszköz nem jelent gondot, de a járművezetőknek meg kell ismerkedniük az új járművekkel és technikával.

Romániában a biztonság a legfőbb téma. Már történtek agresszió elleni lépések. E téma kezeléséhez fontosak a kollektív szerződések. Ezeknek kedvező feltételeket kell lefektetniük. Ha a feltételek nem vonzóak, a járművezetők elhagyják a céget. Korábban biztonsági őrök támogatták a közterületet.

Szlovákiában soha nem részesülnek a személyzeti tagok juttatásokban. A releváns kérdések közé tartozik a járműparkok biztonsága, digitalizációja, ergonómiai jellemzői és korszerűsítése. A járművezetők hiánya és a vezetési idő a munkavállalók védelme érdekében történő korlátozása együttesen nehezítik a tömegközlekedési szolgáltatásokat.

Németország kérésére a Bogestra képviselője tájékoztatott a társadalmi párbeszéd vállalati szintű témáiról. A munkahelyi egészség- és biztonságügyi bizottságok évente négyszer üléseznek. Feladata a munkahelyi egészség- és biztonságügyi menedzsment irányítóbizottsága szerepkör ellátása. Meghatározza a keretrendszert, a struktúrát és a folyamatokat, és intézkedéseket, projekteket, határidőket és felelőségeket hoz létre. Értékeli és ellenőrzi is a projekteket és fejlesztésekre törekszik. A termelékenység előnyökkel szembeni elvárások növekedtek.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: KÉPZÉS

Szlovákiában alapképzéseket kínálnak. A jelenlegi járművezetők szakképzettek. Magasabb elvárásokkal bíró speciális tanúsítványok is vannak. A járművezetők később feladják hivatásukat, mert a munka túl kemény. A közlekedési tömegbalesetek eseteire felkészítő képzés nincsen, pedig fel kellene ajánlani. Létezik egy járművezetői iskola, amely a Pozsonyon kívülről érkező diákok számára kollégiummal is rendelkezik.

A D kategóriás vezetői engedély beszerzése általában költséges. A munkáltató ehhez hozzájárulhatna. A BKV maga képzí ki járművezetőit. Korábban sokkal több pályázó állt rendelkezésre.

Csehországban a járművezetők toborzása operatív feladat. A kérdés, hogyan kezeljék ezt a jövőben? Nem várható ennél több, a munka iránt érdeklődő.

JÖVŐRE VONATKOZÓ ELKÉPZELÉSEK

- Az érintetteknek ismerniük kell, hogyan működik a társadalmi párbeszéd, ehhez akár képzés is hasznos lenne
- A képzés szlovák modellje jó példaként szolgál
- A városokban felmerülő nehézségek meglehetősen hasonlóak
- Fontos a tapasztalatok másokkal való megosztása
- A vállalatoknak és a szakszervezeteknek együtt kellene működniük
- Romániában szándékozott a kollektív szerződések e workshopon megvitattak szerinti, azaz szabadnapokat, étkezési utalványokat, egészségügyi kérdéseket érintő módosítása
- A kiszervezéseket meg kell állítani
- Szakközépiskolák megnyitása
- A forráshiány megbénítja a szolgáltatást, tehát meg kell győzni a politikusokat a megfelelő pénzügyi alapok biztosításáról
- Hasznosnak bizonyul a többi ország helyzetének ismerete, ahol hasonló, részleteiben mégis eltérő problémák merülnek fel
- Nincs kéznél egységes megoldás, a problémákat csak helyben lehet orvosolni
- Minőségi étkezés biztosítása a műszak ideje alatt
- Rehabilitációs szabadság, fizetett betegszabadság, ergonómikus vezetőfülkék, a munkaidő megszervezése
- A középvezetők képzése a járművezetők javára, sok a panasz, ugyanakkor a helyzet változatlan
- Szociális mérnöki és vállalati stratégiák
- Ahol a társadalmi párbeszéd működik, javul a helyzet
- A társadalmi párbeszédet hangsúlyozni kell, a szakszervezetekkel fel kell venni a kapcsolatot a megoldásokhoz
- Kék nyomtatott ábra, amely különböző keretek között adaptálható

8.3 Workshop: Lengyelország, Észtország, Lettország, Litvánia

2019. január 30-31-én a Lengyelországból, Észtországból, Lettországból és Litvániából érkező szociális partnerek találkoztak az európai szociális partnerekkel Varsóban. Lengyelországból a Varsói Városi Közlekedési Kamara, az MPK-Łódź Sp. z o.o-Transport busz- és villamosközlekedési szolgáltató, az Urban Transport Company Jaworznie, MPK Poznan Sp. z o. o, Michalchewska sp. z o.o, PKM Sosnowiec Sp. z o.o., Szczecin Tramways, Public Transport Szczecin, Warsaw Tramways, Metro Warszawskie Sp. z o.o. vállalatok képviselői, illetve a National Section of Urban Communication NSZZ Solidarność Gdynia, NSZZ Solidarność Public Transport Warsaw, NSZZ Solidarność MPK S.A. Cracow, a Nationwide Trade Union of Drivers and Motorbikes Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Łódź, Poznan, Sosnowiec, Szczecinek, Warsaw, a Polish Trade Union of Motorists and Drivers Koszalinand szakszervezetek és a Lengyel Önkormányzati Közlekedési Dolgozók Szakszervezetének (Łódź) képviselői jelentek meg.

Lettországot a Paneiropas Automotive Association, B-bus SIA, Riga Minibus Traffic PS vállalatok, illetve a Lettországi Közszolgáltatások és Tömegközlekedés Munkavállalóinak Szakszervezete (LAKRS) képviselték. Litvániából a B-bus UAB, a Transreviss UAB vállalatok és a Litvániai Közlekedési Munkavállalók Szövetsége szakszervezet képviselői vettek részt a rendezvényen. Észtországból az Estonian Transport and Motor Vehicle Workers' Union (ETTA) szakszervezetk képviselői voltak jelen.

ELKÉPZELÉSEK A VÁROSI MOBILITÁS JÖVŐJÉRŐL

Észtországban tervben van az ingyenes városi tömegközlekedés bevezetése. Az intézkedés célja az utasok számának növelése. A tömegközlekedést vonzóvá kell tenni az emberek számára. Az emberek alacsony árak mellett használni fogják a tömegközlekedést. A kereskedelmi szállítás nem versenyképes az ingyenes szállítással szemben, de utóbbi kevesebb útvonalat kínál. További stratégiát jelent a kerékpár-használat kisebb távolságokhoz, gyorsvonatok használatát hosszabb távokhoz.

Lettországból a Paneuropean buszmegállót megtervezték. A Rail Baltica sok változást fog tenni a régióban.

Litvániában a városi tömegközlekedés jogszabályi keretei változnak. A közbeszerzési pályázatok szükségesek ahhoz, hogy az üzemeltetők szerződéshez jussanak. A munkakörülményekre vonatkozó minimumfeltételeket tiszteletben tartják.

Lengyelországban, ahogy egy nagy országban, az egyes régiók és városok között vannak különbségek.

Poznanban a külvárosi területek jelentik a tömegközlekedés kulcsát. A közlekedési módok hálózatát meg kell szervezni. A vállalat a puha elemekre támaszkodik. A keretfeltételek nem stabilak; az államnak megújítható keretfeltételeket kellene teremtenie a helyi önkormányzatok bevonásával. Poznanban kéz busz- és vasúti szolgáltató működik, ezek felelnek a városért és a régióért. Az informatikai rendszerek, illetve a jegy- és az utasinformációk integrációja áll az üzemeltetők fókuszában. A társadalmi párbeszéd kulcsfeladatai a helyi közlekedés stabilizálására irányulnak. A városi közterületek használata kérdést vet fel: ez nem oldható meg elméleti úton, hanem az érdekeltekkel együtt kell megtervezni és -szervezni. A poznani városi tömegközlekedés villamoson alapszik, itt csak néhány buszjáratot használnak.

Szczecinekben ösztönzik a kerékpárok használatát. Túl sok törvényi szabályozás vonatkozik a városi tömegközlekedésre, amelyek a szolgáltatók számára nehezen követhetők. Az utak a városhoz, a régióhoz vagy az országhoz tartoznak; a tömegközlekedésre vonatkozóan különböző felelősségek vannak, amelyek nagyon bonyolulttá teszik annak megszervezését. Szczecinekben az ingyenes tömegközlekedés is tervben van.

Szczecinekben jó tömegközlekedési hálózat áll rendelkezésre. A város közlekedési rendszere busz- (normál és gyors) és villamosjáratokon alapszik. A villamos-közlekedés megszervezése drága, de a tömegközlekedés jól fejlődik Szczecinekben. Ezért nincsenek forgalmi dugók.

Gdyniában korszerű trolibuszokat használnak, és a város erre igen büszke. Három szolgáltató működik Gdyniában. A szociális partnerek a társadalmi párbeszédet tudományos szakértőkkel folytatott vitára terjesztik ki. Az ingyenes szolgáltatást csak a város egy részén kellene bevezetni. A tömegközlekedés centralizálását uniós projekkel tervezik véghezvinni.

A 90.000 lakosú Jaworzno számára a tömegközlekedés lényeges szolgáltatás. A kapacitás még nem elegendő a város részére, ezt bővíteni kellene.

Radomban a polgármesterek nem igazán ismerik a társadalmi párbeszédet. A kisvárosokban a szociális partnerek még nehezebben jutnak figyelemhez. A közterület a városban központi téma.

Az érintett csoportok, pl. az utasok, üzemeltetők, foglalkoztatók, kerékpárosok stb. által vezetett varsói kerekasztal számos városi közlekedésfejlesztési projekten dolgozik. A szakszervezetek nincsenek bevonva a kerekasztali munkába. A megállapodást még a 90-es években kötötték. A fejlesztésért a tömegközlekedési hatóság (PTA) felel. A lakossági értekezletek az ötletek és igények összegyűjtése céljából folynak. A tömegközlekedés fejlesztésének jelentős területeit az elektromos mobilitás és a digitális szolgáltatási felületek képezik. További témákat jelöl a városi tömegközlekedés ösztönzése és a városok életminősége. A járművezetők számára központi téma a munkaidő korlátozása.

NEMZETI SZINTŰ TÁRSADALMI PÁRBESZÉD

Lettországban a szociális párbeszédet számos törvényi szabályozás irányítja:

- A Lett Köztársaság alkotmánya;
- Munkajogi Törvény (2002);
- Munkavédelmi Törvény (2002);
- Szakszervezeti Törvény (2014);
- Munkáltatói Szervezetekről és azok Társulásairól szóló Törvény (1999);
- Sztrájk törvény (1998);
- Munkaügyi Vitákról szóló Törvény (2002);
- az Állami Munkaügyi Felügyelőségről szóló Törvény (2008)

A kormányzat, a Lettországi Szabad Szakszervezetek Szövetsége és a Lettországi Munkáltatók Szövetsége képviselőinek háromoldalú társadalmi párbeszéde jól fejlődik. Vannak olyan intézkedések, amelyek egyensúlyba hozzák a felek hatalmát és befolyását a párbeszédben.

Kétoldalú társadalmi párbeszéd Lettországon: A szociális párbeszéd súlypontja maga a folyamat; a megállapodás (általános megállapodás vagy kollektív szerződések) megkötését hagyományosan a végeredménynek tekintik, jelezve, hogy a szociális partnerek érdekei egymással összeegyeztethetők. Mindkét fél vállalja a kollektív megállapodás teljesítését, amely részletezi a megállapodás megsértésének szankcióit mindkét félre vonatkozóan. Lettországon ez a kétoldalú együttműködés leginkább vállalati szinten fejlett, míg iparági és regionális szinten kevésbé van jelen. Az AS „Rīgas starptautiskā autoosta” társadalmi párbeszéde a Lettországi Közszolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezetének (LAKRS) részvételével folyik. 1997. november 10-án alapult a távolsági autóbusz-társaságnál. A sikeres társadalmi párbeszéd eredményeként 1998-ban létrejött egy kollektív szerződést a szakszervezet és a munkáltató között, biztosítva a dolgozók számára számos olyan szociális ellátást, amelyek túlmutatnak a lettországi előírásokon. A társadalmi párbeszéd egy út a fizetésekkel és a munkafeltételekkel kapcsolatos döntésekhez, illetve a munkavállalók a termelési folyamatot, a vállalat menedzsmentjét és fejlődését érintő ügyekben történő bevonásához.

AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' részt vesz Lettországi Munkáltatók Szövetségében (LDDK). Az 1993-ban alapított LDDK a munkáltatók legbefolyásosabb egyesülete Lettországon. Az LDDK a társadalmi párbeszédben a munkáltatókat képviseli a lett kormányzat és a Lettországi Szabad Szakszervezetek

Szövetsége mellett. Az LDDK küldetése egy olyan környezet fejlesztése Lettorszában, amely támogatja az üzleti életet, a versenyképességet, illetve képviseli a munkáltatókat nemzeti, nemzetközi és uniós szinten. A távolsági autóbusz-társaság 2006 óta a Lettországi Munkáltatók Szövetségének (LDDK) tagja. 2018-ban az LDDK és az AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' együttműködési memorandumot írtak alá azzal a szándékkal, hogy tárgyalásokba kezdjenek az ezen a területen működő munkáltatók képviselőivel kötött általános iparági megállapodás megkötéséről, és az autóbusz-társaság számára oktatási, információs és tartalmi támogatást biztosítson a kollektív tárgyalások során. Az AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' együttműködik az LDDK szakértőivel, és részt vesz a társadalmi párbeszédben, védve saját és az iparág érdekeit.

A munkáltató és a munkavállaló érdekei a vállalatnál harmonizálnak, a kollektív szerződéssel további szociális juttatásokat biztosít a munkavállalók számára:

- születési támogatás;
- a munkavállalók magán- és egészségbiztosítása;
- harmadik szintű havi nyugdíj-hozzájárulások;
- hivatalos ajánlások közzététele a jó munkateljesítményért (Ajánlások Szabályozása);
- az étkezési költségek kompenzálása a munkavállalóknak műszakos munkában (rögzített órabérrel. A kiszámított étkezési költségterítés a munkabérrel együtt történik);
- szemüveg (kontaktlencsék) költségeinek térítése évente egyszer;
- családtag halálesetével kapcsolatos juttatások.

A társadalmi párbeszéd jelenlegi legfontosabb témája az autóbusz-társaság számára a fizetések emelése: A vállalatnál egy hatékony fizetési rendszert hoztak létre (Munkabér Szabályozásai). A teljes fizetés tartalmaz egy rögzített részt (órábér alapuló) és egy változó részt (havi bónuszok, amelyek közvetlenül hatnak a dolgozó munkateljesítményére az adott jelentési időszakban). A munkavállalók részére pénzügyi ösztönző eljárást fejlesztettek ki és hajtottak végre (Prémiumok Szabályozása). Az autóbusz-társaság munkatársai pénzügyi ösztönzőket kapnak a vállalat általános tevékenységeihez való személyes hozzájárulásukért, teljesítményük befejezéséért, a feladataik teljesítése iránti elkötelezettségükért, az elvégzett munka minőségéért, a rendszeres hatáskörön túli munkamennyiségért; ezek az ösztönzők tartalmazzák az üdülési támogatásokat is. A cégnél az átlagfizetés 2016 és 2018 között 981 EUR-ról 1152 EUR-ra emelkedett.

A szakszervezet részt vesz a vállalati szintű társadalmi párbeszédben. A bizottságok a tömegközlekedés ügyeivel foglalkoznak. A buszvezetők nem örülnek az munkaidőre és a fizetésekre vonatkozó rendelkezéseknek. A várakozási időt kompenzálni kell. A hatóságoknak új pályázatokban lehetőségük van arra, hogy ne a legolcsóbbat válasszák ki, hanem a legjobb minőség-ár arányt. A hatóságoknak elegendő pénzt kell biztosítaniuk a szolgáltatásra. Lettorszában a nyugdíjkorhatár 65 év, ennél korábbi nyugdíjazás csak jövedelemcsökkentés mellett lehetséges.

Litvániában a pályázati eljárásokon mindig az olcsóbb ajánlat nyer. A minimális fizetés 550 EUR. A fizetések növelése elengedhetetlen. A kollektív szerződést a teljes ágazatban alkalmazni kellene, ami jelenleg nem teljesül. Pillanatnyilag nincs ágazati szintű megállapodás. A nyugdíjkorhatár Litvániában 63 év, és ez 65 évre fog emelkedni.

Észtországban az ágazatra vonatkozó döntéseket kormányzati szinten hozzák. Egy munkavállalói, illetve egy munkáltatói szövetség működik. A társadalmi párbeszéd kétoldalú. Gyakran fordulnak elő különleges témákkal kapcsolatos ágazati megállapodások. A munkahelyi balesetekre és az egészségre vonatkozóan még nincsenek használható biztosítások. A pályázati eljárásokon mindig a legolcsóbb ajánlatot kell kiválasztani. A belföldi árulszállításra vonatkozó ágazati megállapodások is vannak. A nemzetközi, nagy távolságok járművezetői nem tartoznak a megállapodás hatálya alá. Itt nincsenek jobb feltételek a buszvezetők számára. A nyugdíjkorhatár 63 év, egy új jogszabály ezt 2023-ig 65 évre fogja emelni.

LENGYELORSZÁG

Sosnowiec: A szakszervezetek és a hatóság közötti párbeszéd létezik, bár nem túl jó. Meglehetősen gyakran fordulnak elő késések, ilyenkor a járművezetőknek nincs idejük szünetet tartani. A nyugdíjak a munkavállalók számára problémát jelentenek.

Poznan: A pályázati eljárások rossz hatással vannak az ágazatra. A szociális partnereknek meg kell határozniuk a feltételeket, mert ők ismerik a helyzetet.

Krakkó: hivatalosan 800 000 lakossal rendelkezik Krakkó, valójában 2.100.000. Problémát jelent a szmog, bizonyos napokon a jobb levegőminőség érdekében ingyenes a tömegközlekedés. Felállították a Park&Ride rendszert. A járművezetők kivándorlása nem csak Krakkóban jelent problémát. A város a villamosokkal állami monopóliumként rendelkezik, a buszközlekedés 55 %-át birtokolják magánvállalatok. A kerékpárút a jövőben kötelező lesz az utcákon. A társadalmi párbeszéd vállalati szinten szerveződik. Az OPZZ és a Solidarnosc kemény tárgyalásokat folytatnak a fizetésekre vonatkozóan.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: MUNKAFELTÉTELEK

Néhány téma került említésre a vita során:

- Az AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' ISO 9001: 2015 minőségirányítási rendszert vezetett be. A minőségirányítási rendszer bevezetése segítette a vállalati tevékenységek optimalizálásában, a munkakörnyezet javításában, valamint minden dolgozó feladat- és felelősségi körének egyértelmű meghatározásában. Minden egyes vállalati egység munkája fejlődött, kölcsönösen előnyös együttműködést alakítva ki mindazokkal, akiknek szükségük van az busztársaság szolgáltatásaira.
- A vezetés figyelembe veszi a munkavállalók javaslatait, és intézkedéseket vezet be munkakörülményeik javítására: Az ügyfélszolgálati munkatársaknak egyenruhát, azonosító jelvényt és munkaruhát biztosítanak; Üdülési területeket állítottak az alkalmazottak rendelkezésére (egy mellékhelyiséggel, zuhanyzóval, konyhával, gardrób-szobával); A szemüveg (kontaktlencsék) költségtérítése évente egyszer.
- A fizikai feltételek jók, egy útmutató is közzétételre került;
- A motiváció lényeges;

- A fülkék igen szűkek, itt klausztofóbiás bezárt-ságérzet alakulhat ki. A fülkéken javítani kell, ez megoldódhat a társadalmi párbeszéd útján;
- Minden típusú dolgozóból túl kevés van, ami a meglévő munkavállalókra is kihatással van (munkaintenzitás).
- Képzési kurzusok, IT-szakemberek, technikusok, az alkalmazottak nem várnak el rendkívüli dolgokat, hanem az önmegvalósítást és a munka örömet, az alapokat kell biztosítani, és elegendő munkabért kell fizetni egy család fenntartásához
- A múltban a nők nem vezethettek buszt Lengyelországban. A hatóságok azon dolgozói döntenek a feltételekről, akik soha nem vezettek autóbust, és nem ismerik a helyzetet. A tulajdonosoknak és a közlekedés szervezőinek van ebbe beleszólása
- A buszvezetői munka nem megbecsült hivatás Lengyelországban. Azok számára, akik nem engedhetik meg maguknak az autót, szegény, hogy tömegközlekedést használnak
- Az erőszakos gyakorlat nagyon általános, nem kimondottan a buszvezetőkre jellemző
- A kisebb vállalatok számára nehézségeket okoz a szükséges egészségügyi előírások biztosítása
- A videokamerás megfigyelőrendszer nem népszerű a buszvezetők körében, ugyanakkor arra is bizonyítékkal szolgál, hogy a vezető megfelelően viselkedett

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

- A kollektív megállapodás alapján Rigában minden busztársaság dolgozója rendelkezik egészség- és balesetbiztosítással; A dolgozókat kötelező orvosi vizsgálatokra küldik; Az AS 'Rīgas starptautiskā autoosta' biztonsági rendszere minden évben javul (új füstérzékelőkkel, megfigyelő kamerákkal, euro-bankjegy-tesztelő eszközökkel); Polgári védelmi tervet dolgoztak ki a „Polgári védelmi és biztonsági intézkedések az utasterminálokban” workshopján, amelyet minden vállalati dolgozó számára rendeztek.
- Litvániában a magánvállalatok egy szűkebb biztosítást fizet, a betegség 1. napjára nem jár térítés, összesen 12 000 betegségben töltött napra van lehetőség. 10 nap betegszabadságot fizetnek.
- Észtországban is túl kevés a járművezető, ők is kivándorolnak. A személyzetnek mindössze 6%-a 35 év alatti, 74%-a viszont 51 év feletti. A vállalatok nem vesznek részt a pályázatok előkészítésé-

ben. A buszszolgáltatók által használható mellékhelységeket a városoknak kell biztosítaniuk.

- Lettorszáiban előfordulnak támadások, és van olyan képzés, amely az utasokkal és az erőszakos esetekkel foglalkozik.
- Litvániában népszerű az a hozzáállás, hogy „Az utasnak mindig igaza van”. Csak a járművezetőknek vannak kötelezettségeik, az utasoknak nincsenek.
- Hlányzó mellékhelységek, pihenőhelységek, konyhák

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD TERÜLETEI: KÉPZÉS

- A parlamenti képviselők és asszisztenseik észrevételei segítenek a városi tömegközlekedés és a társadalmi párbeszéd szükségleteit illető ismeretek bővítésében
- Képzések választéka áll rendelkezésre: Öko-vezetés, ügyfélkapcsolat, szimulátorok képzése, villamosvezetői képzés, speciális képzés női villamosvezetők számára
- A képzési modellprogramok a többi vállalatnak is segítségére lehetnek
- Az oktatóknak rendelkezniük kell buszvezetői tapasztalattal
- Saját képzési osztály saját oktatókkal
- A 2018/645/EK irányelvre (a járművezetők alapképzéséről és időszakos képzéséről szóló 2003/59/EK irányelv módosítása) tekintettel kell lenni
- A képzések gyakran a munkaidőn kívül történnek
- Rīgában fenntartják a munkavállalók folyamatos képzési és szakmai fejlődését (alapképzéssel, helyszíni képzéssel, hagyományos közönségképzéssel, készségek megosztásával, önképzéssel, menedzserképzéssel, speciális témájú munkahelyen kívüli workshopokkal); Például 2016-ban 60 munkavállaló problémás, válsághelyzetben lévő vagy nyilvános lövöldözést átélt egyénekkal kapcsolatos képzése folyt;
- 2018-ban a busztársaság 40 dolgozója részesült az általános adatvédelmi rendelettel hatályba lépő, személyes adatok védelmének fő változásairól szóló oktatásban; 2018-ban 60 dolgozó vett részt az „Energiahatékonyság elérése az AS „Rīgas starptautiskā autoosta-nál” című képzésen. 2019-ben 10 munkavállaló végezte el a „Tennivalók a Rīgai Nemzetközi Autóbusz-Társaság potenciális válsághelyzeteiben, azaz kritikus infrastruktúra-adottságok esetén” című képzést.



A közép- és kelet-európai országok városi tömegközlekedési vállalatainak és szakszervezeteinek beszámolói

9.1 Košice Város Közlekedési Vállalata, a.s., Szlovák Köztársaság

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

Košice-ben vagy a kassai régióban jelenleg nincsenek közlekedési integrátorok. Mindazonáltal folyamatban van az összes közlekedési mód és azok üzemeltetői közötti koordináció elősegítése.

Az alábbi vállalatok működnek jelenleg a régióban:

- Košice Közlekedési Társaság – Košice város tömegközlekedése
- Eurobus a.s. és SAD Michalovce a.s. – külvárosi buszközlekedés
- Szlovák Vasúti Társaság és Regiojet a.s. – vasúti közlekedés

A városi tömegközlekedést kiszervezik, és a szolgáltatásokat és a menetrendeket Košice helyi önkormányzatának illetékes részlegei hagyják jóvá. A külvárosi buszközlekedést Košice Régió Önkormányzata, a vasúti közlekedést a Szlovák Köztársaság Közlekedési és Építési Minisztériuma szervezte ki.

A városi tömegközlekedés fejlesztése a helyi önkormányzat hatáskörébe tartozik. Napjainkban Košice városának jó kilátásai vannak valamennyi közlekedési mód fejlesztésére (és fokozatos kiépítésére). Főként Košice 2030-ig tartó közlekedéstervezési és -fejlesztési stratégiája, illetve fenntartható mobilitási terve áll a munka fókuszában.

MUNKÁLTATÓK

A vállalat biztosítja Košice város tömegközlekedését (busz-, trolibusz- és villamosközlekedést), és járművei összesen 14,8 millió kilométert tesznek meg évente. A cég szándéka, hogy továbbra is biztosítsa a fent említett közlekedési szolgáltatásokat, illetve folyamatosan növelje a tömegközlekedés megbízhatóságát, hitelességét és biztonságát, miközben a vállalatot, mint munkáltatót hosszú távon is vonzóbbá teszi (1891-ben alapított). A foglalkoztatási szint csökken, különösen a szolgáltatási és adminisztrációs területeken, ugyanakkor a járművezetők száma nem csökken - 2000-ben a cég több, mint 1 500, 2010-ben pedig megközelítőleg 1 300 dolgozóval bírt. 2019-ben 950 fős személyzetet tart fenn.

A humán erőforrás-fejlesztés legfőbb szándéka a juttatások bevezetése és főleg a bérek emelése által a munkahelyi elégedettség növelése. 2018-ban körülbelül 10 %-kal emelkedtek a bérek, és a 2019-es béremelésekről jelenleg tárgyalások folynak a szakszervezetekkel. A közeljövőben fontos lesz a középfokú oktatás szintjén új fiatal munkavállalók vonzása, illetve ösztöndíjas programok és támogatás nyújtása a jövőbeni alkalmazottak számára.

A társadalmi párbeszéd hosszútávú folyamat, és jól halad. Két szakszervezet működik a vállalatnál. Rendelkezünk egy kollektív szerződéssel, a Munkaügyi Törvénykönyvén túlmutató juttatásokat biztosítunk, valamint évente legalább négy alkalommal biztosítjuk a két szakszervezet vezetőségével és képviselőivel folytatott kollektív tárgyalásokat. Úgy gondoljuk, a társadalmi párbeszéd szintje megfelelő, sőt, a többi vállalat gyakorlatánál magasabb szintű.

A vállalat nehéz gazdasági helyzetben van. A tömegközlekedésből származó bevételek a vállalat költségeinek mintegy 50 %-át fedezik. Mivel Košice önkormányzata 100 %-os részvénytulajdonosa a cégnek, a tevékenységeink minden veszteségét fedezi, de ez gyakran késik, ami pénzforgalmi problémákat okoz.

A vállalat nem tagja uniós szintű munkáltatói szövetéseknek. A Szlovák Köztársaság szintjén, mint minden nagyváros tömegközlekedési vállalata, mi is tagja vagyunk a Szlovák Köztársaság Városi Agglomerációinak Tömegközlekedési Szolgáltatói Egyesületének. Ez az egyesület évente legalább kétszer ülésezik, ahol az egyes szolgáltatók összehangolják közlekedési tevékenységeiket, valamint a társadalmi párbeszéd ügyeit.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

Háromoldalú, nemzeti szintű beszélgetések Szlovákiában, a szakmai szervezetekkel való tárgyalások csak kétoldalúak, az alábbiak szerint:

A szakszervezet és a „Városi Agglomerációk Tömegközlekedési Szolgáltatóinak Egyesülete a Szlovák Köztársaságban”. E tárgyalások alapján magasabb szintű, a tömegközlekedési szolgáltatókra vonatkozó kollektív megállapodás jött létre a Szlovák Köztársaságban.

A magasabb szintű kollektív szerződésben biztosított magasabb juttatások és munkavállalói előnyök a munkáltató és a szakmai szervezetek közötti kétoldalú tárgyalások során kötött társasági kollektív szerződés eredményei.

A szakszervezetek (magasabb szintű kollektív szerződés) és a szakmai szervezetek (társasági kollektív szerződés) által aláírt megállapodások.

A társadalmi párbeszéd azért jó, hogy megalapozza a nemzeti és munkáltatói szintű szociális megállapodásokat.

A magasabb szintű kollektív szerződés Pozsonyban, Košicében, Žilínában, Banská Bystricában és Prešovban működő közlekedési társaságokra vonatkozik.

A társadalmi párbeszéd a bérszámfejtésről, a dolgozói biztonságról és egyéb juttatásokról is szól. Az alapbér emelésén túl a társadalmi párbeszéd témái az alábbiak.

A Munka Törvénykönyve szerint

- Túlóradíj (magasabb, mint a Munka Törvénykönyve által megállapított)
- Éjszakai munkáért fizetett bérpótlék (magasabb, mint a Munka Törvénykönyve által megállapított)
- Hétvégén végzett munkáért fizetett bérpótlék (magasabb, mint a Munka Törvénykönyve által megállapított)
- Munkaszüneti napokon végzett munkáért fizetett bérpótlék (magasabb, mint a Munka Törvénykönyve által megállapított)
- Éjszakai munkáért fizetett bérpótlék (magasabb, mint a Munka Törvénykönyve által megállapított)
- Nehéz munkáért fizetett bérkompenzáció (magasabb, mint a Munka Törvénykönyve által megállapított)

A Munka Törvénykönyvén túlmenően

- Ledolgozott évek után járó bérpótlék
- Délutáni műszakpótlék
- Irányító járművezetői bérpótlék
- Fokozott nehézségért járó bérkiegészítés / csuklós busz, villamosképzés
- Szilveszter napján, 18 óra után végzett munkáért járó bérpótlék
- Menedzsmentnek járó bérpótlék
- Osztott műszakban végzett munkáért járó bérpótlék
- Képviselési bérpótlék
- Szolgáltatási gépjárművek vezetéséért járó díjazás
- Pénzügyi jutalmak az üzleti évfordulók alkalmából
- Véralásért járó pénzügyi jutalom
- Bérjutalom - éves jutalom
- xtra szabadság a Munka Törvénykönyvén túlmenően

A vállalat szempontjából továbbra is intenzív társadalmi párbeszédet kívánunk folytatni, amelyet kulcsfontosságúnak tartunk egy sikeres vállalat és a dolgozók elégedettsége érdekében.

Jelenleg azonban nem látunk teret az új kérdések megvitatására. Úgy véljük, hogy már minden lényeges és megvalósítható fejlesztésről megállapodtunk, de a közeljövőben a meglévő juttatások fokozatos növelését tervezzük.

EURÓPAI SZINT

Vállalatunk nem vesz részt uniós szintű tevékenységekben.

Tekintettel az Ön által szervezett tapasztalatokra és nemzetközi találkozókra, amelyeket nagyon fontosnak tartunk, fokozatosan megállapítjuk, hogy európai régióinkban nagyon hasonló társadalmi párbeszéd, nagyon hasonló problémák és nagyon hasonló kihívások vannak. Meglepő, hogy Nyugat-Európa is olyan problémákkal küzd, amelyek hasonlóak a kelet-európai tapasztalatokhoz.

A folyamatban lévő közös találkozótól azt várjuk, hogy bemutassa az EU-országok társadalmi párbeszédének jó gyakorlatát. Ez lehetővé teszi számunkra, hogy összehasonlítsuk a feltételeket, és láthassuk, hogy nem vagyunk egyedül.

Európai szintű ajánlásokat tettek a 2018-ban Prágában megrendezett találkozó után, valamint a más országokban felmerülő problémák ismertségéből is fakadóan - különösen annak tudatában, hogy a bérpolitikák nem lehetnek uniós szintű prioritások, mivel nagymértékben függenek a gazdaság teljesítményétől, de az alkalmazottak, azok egészségügyi és nem szakmai tevékenységei az uniós országokra vonatkozó rendelettel védhetők, különösen a következő területeken:

A tömegközlekedési járművezetők munkaideje és minimális pihenőideje

Üdülési szabadságok az egyes országok szokásos ünnepnapjain

További témák is vannak a további megbeszélésekre, mint például a járművezetők munkakörnyezetének javítása - a tömegközlekedési eszköz, mint munkahelyi környezet besorolása és az EU szintjén a jármű minimális műszaki paramétereire igazítása (pl. légkondicionálás, vezetőfülke mérete, vezetői védelem, munkahelyi ergonómia). Az ügyfelek és a gyártók részéről fennáll az igyekezet ezeknek az alkatrészeknek a megőrzésére, és hosszú út áll előttük.

9.2 Riga Nemzetközi Busztársaság JSC, Riga, Lettország; tevékenységi kör - Busztársaság működése (nemzetközi infrastruktúra);

Lettországi Közzolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezete (LAKRS).

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

A döntéseket a Közlekedési Minisztérium és az „Közüti Közlekedési Igazgatóság” Állami Korlátolt Felelősségű Társaság hozza meg.

MUNKÁLTATÓK

A Riga Nemzetközi Busztársaság JSC fejlesztési stratégiájának fő célja, hogy biztosítsa a Rigai Nemzetközi Busztársaság fenntartható működését a balti államok egyik fő szolgáltatási pontjaként az autóbusz-közlekedés számára.

A Riga Nemzetközi Busztársaság JSC 60 fős személyzetet foglalkoztat (2019. február)

A munkavállalók továbbképzése és az információs technológiák használata, mint a hazai és nemzetközi autóbusz-szolgáltatók és utasok piaci igényeinek megfelelő magas színvonalú és biztonságos szolgáltatások előmozdításának módja.

RIGA NEMZETKÖZI BUSZTÁRSASÁG JSC ÉRTÉKELÉSE:

Professzionizmus - hogy segítsen elérni a kiváló szolgáltatási szintet és a kezdeményezést mutasson;

Őszinteség és etikus magatartás - jóhiszemű cselekvés, hogy az ügyfelek és a munkavállalók nyitottak, közvetlenek és biztonságosak legyenek;

Méltányosság - tisztesség és egyenlő bánásmód valamennyi ügyfél és munkavállaló irányában; valamennyi tevékenységünk átláthatóságának fenntartása;

Csapatmunka - minden munkavállaló teljesíti kijelölt feladatát, másokkal együttműködve közös cél elérése érdekében;

Ösztöndíj - a kollégák és a partnerek közötti szakmai kapcsolat.

Lettországban jól fejlődik a háromirányú társadalmi párbeszéd, amelyet az állam, a **Lettországi Közzolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezete (LAKRS)** és a **Lettországi Munkáltatók Szövetsége (LDDK)** képviselői folytatnak.

A társadalmi párbeszéd fenntartja az érintett szociális partnerek hatalma és befolyása közötti egyensúlyt.

1997. november 10-én alakult meg az autóbusz-társaság szakmai szervezete, a Lettországi Közzolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezetével (LAKRS) folytatott konzultációt követően.

A vállalaton belüli társadalmi párbeszéd 1998-ban kollektív szerződés aláírásához vezetett, amely a társaság munkavállalói számára számos további szociális garanciát biztosított a törvényi garanciák mellett.

A kollektív szerződés kiter a bérekre és munkafeltételekre, ahogy a munkavállalók a vállalat bővítésével, irányításával és munkájával kapcsolatos kérdésekbe történő bevonására is.

A Riga Nemzetközi Busztársaság JSC az LDDK tagja.

2018-ban a Lettországi Munkáltatók Szövetsége és a Riga Nemzetközi Busztársaság JSC egy együttműködési memorandumot írt alá, amelyben a felek megállapodtak abban, hogy megvitatják az általános megállapodás megkötésének lehetőségét az ágazat munkavállalói képviselőivel, és a tárgyalási folyamat során az autóbusz-társaság számára oktatási, információs és tartalmi támogatást nyújtanak;

Az LDDK szakembereivel való együttműködésben a Riga Nemzetközi Busztársaság a vállalat és a teljes ágazat érdekében társadalmi párbeszédet folytat.

SAKSZERVEZETEK

Lettországi Közfzolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezetével (LAKRS) szakmai testületének 3.200 tagja van; a Riga Nemzetközi Busztársaság JSC szakszervezete 22 tagból áll.

A LAKRS is együttműködik az LBAS-szel, azaz a Lettországi Szabad Szakszervezetek Egyesületével. A PSI, EFEAT, EPSU, ETF stb. nemzetközi partnereink. Együttműködés a szociális partnerekkel, nevezetesen a Lettországi Személyszállítók Egyesületével (LPPA), a Lettországi Közúti Fuvarozók Szövetségével, a Lettországi Fűtésszolgáltatók Egyesületével, a Hulladékgazdálkodási Egyesülettel, a Vízellátó és Szennyvíztisztító Egyesülettel stb.

A Riga Nemzetközi Busztársaság JSC egy kollektív szerződést kötött, kiértékelte a munkakörnyezetet és a biztonsági kockázatokat, összehasonlításokat végzett a munka és a pihenőidő időtartamáról, és gondoskodott a megfelelő fizetésekről.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

A Lett Közfzarsaságban a társadalmi párbeszédet számos jogalkotási aktus szabályozza:

A Lett Közfzarsaság alkotmánya; a munkaügyi törvény (2002); a munkavédelmi törvény (2002); a szakszervezetekről szóló törvény (2014); a munkáltatói szervezetekről és azok társulásairól szóló törvény (1999); a sztrájk törvény (1998); a munkaügyi vitákról szóló törvény (2002); az Állami Munkaügyi Felügyelőségről szóló törvény (2008).

A háromoldalú társadalmi párbeszéd jól fejlett. Ez az állam, a Lettországi Szabad Szakszervezetek Egyesülete (LAKRS) és a Lettországi Munkáltatók Szövetségének képviselői részvételével folyik.

A kétoldalú társadalmi párbeszéd súlypontja maga a folyamat, amely ideális esetben olyan megállapodás megkötését eredményezi (általános megállapodás, kollektív szerződések), amely összehangolja a két fél érdekeit. Mindkét fél vállalja, hogy teljesíti a kollektív szerződésben foglaltakat, és a kötelezettségek nem teljesülése esetén vállalja a felelősséget.

Lettországban a kétoldalú együttműködés szervezeti (vállalati) szinten a legjobban fejlett, azaz regionális és ágazati szinten gyengébb.

EURÓPAI SZINT

A részvétel rendszertelen - több információra van szükség a legjobb gyakorlatról.

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

A DOSIA SAKSZERVEZET A TÁRSADALMI PÁRBESZÉDRE SZERVEZETÉRŐL SZÓLÓ JELENTÉSE

A csehországi Prága székhelyű Cseh- és Morvaország Közúti Közlekedési és Járműjavító Szolgáltatók Szakszervezete (a továbbiakban: OS DOSIA) egyesíti a tömegközlekedést, az útkeszélést, az útépitést, a városi utakat és a járműjavító munkásokat. Az önkormányzatok és azok tanácsai döntenek a városokban a közreműködő szervezetek és vállalatok fejlesztéseiről, míg az útirányítással kapcsolatban a regionális hatóságok döntenek. A városi közlekedést a részvénytársaságok a város teljes körű részvételével, illetve a pályázatokban versenyző magánvállalatok biztosítják. Csehország fővárosában, Prágában az önkormányzat

a tömegközlekedés fejlesztését további földalatti vonalak kibővítésével és kiépítésével, az elővárosi busz- és vasúti közlekedés kiterjesztésével, valamint a vasúti hálózat a városközponttól a repülőtérig történő kiépítésével tervezi.

Csehországban a közlekedési munkavállalók több szakszervezethez tartoznak. OS DOSIA szakszervezetünk a fent említett közlekedési területek mintegy 13 000 tagját egyesíti 135 szervezetben, amelyek mindegyike a szakszervezeti alapszabály által szabályozott jogi személy. A szakszervezet részt vesz a társadalmi párbeszédben és a dolgozói szakszervezetekkel folytatott magasabb szintű kollektív megállapodási egyeztetéseken.

A szakszervezet összesen négy magasabb szintű kollektív szerződés kidolgozásában vesz részt, egy a városi tömegközlekedést, kettő a közúti közlekedést és egy az útépítést érinti. Véleményünk szerint ezek a magasabb szintű kollektív szerződések nagy hatással vannak a társadalmi párbeszéd fejlődésére, a munkavállalók munkafeltételeire, illetve a munkáltatói egységekkel és a vállalati egységekkel és szervezetekkel való jövőbeni együttműködésre.

Szakszervezetünk fő szervezetei a vállalati kollektív tárgyalások szintjén vesznek részt a társadalmi párbeszédben. A szakszervezet tanácsadással és közvetlen konzultációval járul hozzá, ezzel segítve a dolgozók munka- és szociális feltételeinek javítását.

A jövőre vonatkozó legfőbb célok és kihívások az állandó személyzet jövedelmének lehető leggyorsabban a fejlett nyugat-európai országok jövedelmi szintjére történő emelésére irányulnak. A társadalmi párbeszéd

jogi alapja a cseh törvénykezésben nyugszik. Emellett a társadalmi párbeszéd kormányzati és ágazati szinten háromoldalúan, valamint a munkáltatói és a munkavállalói képviselők szintjén kétoldalúan folyik. A szakszervezet aktívan részt vesz ezeken a tárgyalásokon.

A DOSIA szakszervezet nem tagja egy uniós vagy nemzetközi szervezetnek sem. Ennek oka, hogy a tagsági díjak és járulékok nem elegendőek. Az elmúlt 5 év alatt, 2018-ra a munkanélküliség a jelenlegi 2,2%-ra zuhant. Ez a helyzet a személyzet jelentős hiányából fakad, főként a szállítás területén. Arra számítunk, hogy az európai szociális partnerek a társadalmi párbeszéd és a munkajog területéről megosztják egymással az információikat, így a Cseh Köztársaságban folytatott tárgyalásokon minden szinten gyorsan tudunk reagálni.

9.4 Észti Közlekedési és Közúti Munkavállalói Szakszervezet (ETTA), Tallinn, Észtország, szakszervezet

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

A tömegközlekedést (Tallinnt kivételével) közbeszerzés útján szervezik ki a vállalatok számára. A tömegközlekedéssel kapcsolatos döntéseket (állami szinten) a Gazdasági és Hírközlési Minisztérium és a Közúti Igazgatóság, illetve helyi szinten a tömegközlekedési központok vagy a helyi önkormányzatok hozzák. A Kormányzat ország-szerte ingyenes buszközlekedést kíván bevezetni (a távolsági kereskedelmi vonalak kivételével).

SAKSZERVEZETEK

Egy szakszervezet működik az ágazatban, és ez egyesíti a különböző vállalatokban működő szakszervezeti részlegeket. A szakszervezetnek kb. 2000 tagja van. Az Észtországi Szakszervezetek Szövetsége és az Észtországi Munkáltatók Szövetsége megállapodást kötött a kollektív szerződések bővítésének jó gyakorlatáról. Az ETTA tagja az Észtországi Szakszervezetek Szövetségének, az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetségének (ETF),

az Európai Szakszervezetek Szövetségének (ESZSZ) és a Nemzetközi Közlekedési Munkavállalók Szövetségének (ITF). Az ETTA több vállalati szintű kollektív szerződést is kötött. A problémák az alacsony bérekkel és a munkaerőhiánnyal kapcsolatosak. A buszvezetők egyre idősebbek, és csak nagyon kevés fiatal választja ezt a foglalkozást. A buszvezetők 74%-a 51 év feletti, míg 6%-a 35 év alatti. Ez veszélyezteti az ágazat fenntarthatóságát.

JHOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

A társadalmi párbeszéd jogalapjául a kollektív szerződésekről szóló, illetve a szakszervezetekről szóló törvények szolgálnak. A buszvezetők vállalati szintű kollektív szerződéseket (a szakszervezetekkel és a munkáltatókkal, mint tárgyalófelekkel) és egy ágazati megállapodást (az ETTA-val és a Közlekedési Vállalkozások Szövetségével) kötöttek. A legfőbb, vállalati szinten tárgyalt témák közé tartoznak a munka- és pihenőidő, a bérek és a munkafeltételek. A legfőbb, ágazati szintű témák az ágazati minimálbér,

valamint a munka- és pihenődő kérdése. Az ágazati megállapodás valamennyi az ágazatban működő vállalatra vonatkozik. Számos munkáltató ellenségesen viszonyul az elsődleges kollektív szerződésekhöz. AZ alacsony bérek jelentik a fő problémát.

EURÓPAI SZINT

A nyelvi akadály miatt sok információ elveszik (az európai szintű információk korlátozott erőforrások miatt nem fordíthatók és küldhetők a tagok részére, ami jelentősen csökkenti a részvételt).

9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Szakszervezet és Kommunikáció a Nomago d.o.o. vállalatnál)

Közúti utasszállítás

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

A városi utasszállítást cégünk által biztosított területeken, különböző módon szerveződik.

Nova Gorica és Velenje városokban a közlekedés ingyenes, míg Celje területén normál költséges. A városi adminisztráció dönt arról, hogyan kívánja fejleszteni a városban működő közlekedést. Maribor és Ljubljana városai kivételével a városi közlekedést magántulajdonban lévő vállalatok szolgáltatják.

SZAKSZERVEZETEK (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐKBŐL)

A vállalatunk dolgozóit képviselő szakszervezet a Közlekedési és Hírközlési Szakszervezet (SDPZ), egy nemzeti szintű szervezet. Szakszervezetünk az Európai Szakszervezetek Szövetségének (ESZSZ) tagja a Szlovéniai Szabad Szakszervezetek Szövetségének (ZSSS) keretein belül. Az SDPZ pályázik az ETF-en belüli tagságra. Vállalatunknál minden szinten kiváló társadalmi párbeszéd folyik a munkáltatókkal. A Szakszervezetnek nincs szakmai tisztviselője a Nomagónál. SDPZ szakszervezetünk a Nomagónál kiváló társadalmi párbeszédet folytat a munkáltatóval és a cég üzemi tanácsával, amelyet mi is választottunk. A 13 tagból kilencen a szakszerveztünk tagjai. Jelenleg mi is részt veszünk a munkahelyi egészségügyi és biztonsági szabályok kidolgozási folyamatában.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

Országunkban, Szlovéniában a társadalmi párbeszéd jogi alapka kétoldalú, azaz a munkáltatók és a munkavállalók képviselőiből áll. Szlovéniában a nemzeti szintű társadalmi párbeszéd a Gazdasági és Szociális Tanács ESS keretein belül működik, és munkáltatói, munkavállalói és kormányzati képviselők is részt vesznek benne. Ágazatok szerint azonban kétoldalú rendszert alkalmaznak. A közúti személyszállítási ágazatban a párbeszéd jelenleg megállt. Mivel a munkáltatók nem hallgatták meg a kéréseinket, megállítuk az új kollektív szerződésről szóló tárgyalásokat a közúti személyszállítási tevékenységek terén, ami jelenleg is a legnagyobb kihívásunk.

EURÓPAI SZINT

Európai szinten ellenálltunk a közúti személyszállítási piac liberalizációjának, és javasoltuk az 561/06. rendelet módosítását. Az európai szociális partnerek támogatását elsősorban a tisztviselőink képzésével és az ETF teljes jogú tagjaiként való elfogadásával kapcsolatban várjuk.

9.6 Közlekedési Szakszervezetek Országos Szövetsége (KSZOSZ), Magyarország

A közúti fuvarozásban, távolsági személyszállításban és a városi tömegközlekedésben dolgozókat képviselő országos szervezet vagyunk.

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

A tömegközlekedést általában az illetékes önkormányzati hatóságok vagy – az állam tulajdonában lévő vállalatok esetében – a központi kormányzat irányítja.

SAKSZERVEZETEK (SAKSZERVETI KÉPVISELŐKBŐL)

Számtalan szakszervezet működik Budapesten és a fővároson kívüli vállalatoknál. Ezért a szakszervezet felsorolásához sok helyre lenne szükség. Minden településen és városban működnek nagyobb szakszervezetek, ezek a dolgozók 60-80 %-át fedik le. A szakszervezeti struktúra Magyarországon bonyolult, de vannak országos szintű szakszervezetek is. A KSZOSZ egyik tagszervezete a városi közlekedést nemzeti szinten fedi le. Sajnos csak a KSZOSZ tagszervezeteinek szövetségesei és európai szakszervezetei foglalkoznak a városi közlekedéssel. A társadalmi párbeszéd vállalati szinten zajlik, bár a lehetőségek meglehetősen korlátozottak, és a tulajdonos hozzáállásától függenek. Ágazati szintű társadalmi párbeszéd nem létezik.

Fő kihívások: munkaerőhiány, munkafeltételek, alacsony bérek, egészség, biztonság

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

Ágazati szintű társadalmi párbeszéd nem létezik. A viták kizárólag helyi szinten folynak, és a kollektív szerződések ugyanitt kötődnek. Csak kétoldalú megbeszélések folynak, és a legnagyobb probléma, hogy a különböző vállalatok eltérő feltételeket állapítanak meg. Ennek egyik következménye, hogy a foglalkoztatási feltételek a városi közlekedési ágazatban eltérőek, és nincs garancia a foglalkoztatás folytatására és a munkavállalók továbblépésére.

EURÓPAI SZINT

Szakszervezetünk az ETF-hez tartozik.

A KÖZLEKEDÉSI SZAKSZERVEZETEK ORSZÁGOS SZÖVETSÉGÉNEK (KSZOSZ) ÁLLÁSPONTJA, LEGFONTOSABB PROBLÉMÁI ÉS JAVASLATAI

A KSZOSZ az alábbi hazai jogszabályokkal kapcsolatos legkomolyabb problémákat emelte ki, amelyekről a szervezet mind hazai, mind európai szinten szót kíván emelni.

1. A korengedményes nyugdíjba vonulás megszüntetését követően nem került sor új rendszer felállítására a munkaerőpiacról saját hibájukon kívüli okok miatt kizárt munkavállalók nyugdíjba vonulásának vagy korlátozott foglalkoztatásának megkönnyítése érdekében.

ELVÁRÁSOK: A korai nyugdíjba vonulás intézményi rendszerének európai szintű javítása, ezekhez tartozó egységes európai mintákra épülő elvek és ajánlások.

2. A munkafeltételek az EU-ban igen nagy eltéréseket mutatnak. A szociális dömping megoldása minden országnak feladata. Sajnos a nyugati országokban alkotott törvények a magyar dolgozókra negatív hatással érvényesülnek. A Mobilitási Csomagot eltávolították a napirendről, de ennek átadása fontos lehet számunkra.

ELVÁRÁSOK: Szakszervezetünk érdeklődést mutat egy olyan mobilitási csomag iránt, amely amely nem a munkaerő (európai) munkaerőpiacról való kizárását jelenti, hanem az egyenlő versenyfeltételek megteremtéséről.

3. A járművezetők professzionalizálására vonatkozó törvények bevezetése évtizedek óta megoldatlan probléma. Az európai előírásoknak megfelelő minimálbérrel rendelkező munkavállalók jelentős hátrányok miatt szenvednek, beleértve az alacsony nyugdíjat is. **ELVÁRÁSOK:** A járművezetés, mint szakma elismerése belföldön és európai szinten egyaránt.

4. A digitalizálás teljes gőzerővel halad, és a munkaerőpiaci elvárások hamarosan megváltoznak, amire a társadalom nincs felkészülve.
ELVÁRÁSOK: A kérdésnek következetesen továbbra is az európai párbeszéd napirendjén kell maradnia, de az új EU Parlamenttől kérnünk kell, hogy kezdeményezzen érdemi vitát a szakszervezetek bevonásával, és 2021-ig fogalmazzon meg ajánlásokat a megoldásra.
5. A munkaerőhiány Európa-szerte problémát jelent. A válság felgyorsította a digitalizáció terjedését, és a munkaerőhiányon túl a meglévő ágazatok dolgozói elveszíthetik munkájukat. Senki nincs

felkészülve a munkaerőpiac változásokhoz.

ELVÁRÁSOK: Egy európai szintű foglalkoztatási program létrehozását kérjük, amelynek célja a foglalkoztatásra és a bérekre vonatkozó egységes minimumfeltételek kidolgozása.

6. A szakszervezetekre vonatkozó egységes jogrendszer kidolgozása. **ELVÁRÁSOK:** Az ETF-nek lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy egy szilárd társadalmi párbeszéd alapvető pillérei az európai trendekhez igazodjanak, és hogy ez a dolgozók érdekeit képviselje, és jogszabályban legyen rögzítve.

9.7 Vállalat neve: UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Vilnius, Litvánia.

Az UAB „Vilniaus viešasis transportas” egy saját munkavállalóit képviselő szakszervezettel rendelkezik. Személyszállítás

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

Vilniusban a tömegközlekedést a „Susisiekimo paslaugos” önkormányzati tulajdonú cég szervezi. Ez a Vilnius Önkormányzata hozzájárulásával létrehozott vállalat, és az önkormányzat tulajdonát képezi. Tevékenységeihez tartozik a tömegközlekedés és a jegyrendszer szervezése, a helyi úthasználati díjak és parkolóhelyek adminisztrációja, illetve a központosított forgalom irányítórendszerének igazgatása, karbantartása és üzemeltetése. Vilnius Város Önkormányzati Tanácsa döntéseket hoz a helyi személyszállításról, és a hazai törvénynek megfelelő stratégiai terveket készít.

A Litván Versenyjogi Törvény 4. cikke kiköti, hogy a közigazgatási alanyoknak tisztességes verseny kell biztosítaniuk a Litvánián belüli gazdasági tevékenység szabályozásához tartozó feladatok ellátása során. Ez arra kötelezi az önkormányzatokat, hogy az általuk nyújtott összes szolgáltatásra pályázatot írjanak ki.

Az önkormányzatok kénytelenek a személyszállítási szolgáltatást megpályáztatni, és ők határozzák meg Vilnius rendszeres, helyi útvonalait ellátó személyszállítási szolgáltatók kiválasztási feltételeit. Számos önkormányzat ellenzi ezt a kötelezettséget, de a Litván Köztársaság Versenyjogi Tanácsa és a Közbeszerzési Hivatal megköveteli a pályázati eljárást, és jogi intézkedések által kötelezi az önkormányzatokat, hogy a potenciális szolgáltatókról ajánlataik alapján döntsenek.

Vilniusban az utasokat (az utak 86-88 %-án) az UAB „Vilniaus viešasis transportas” önkormányzati cég, illetve (az utak 12-14 %-án) az UAB „Transrevis” magánvállalat szállítja.

SAKSZERVEZETEK (SAKSZERVEZETI KÉPVISELŐKBŐL)

Az UAB „Vilniaus viešasis transportas” vállalatnál öt szakszervezet működik. Az UAB „Vilniaus viešasis transportas” munkavállalói szakszervezete a 2 091-ből 1 202 dolgozót képvisel. A fennmaradó 181 munkavállaló négy további szakszervezethez tartozik. A UAB „Vilniaus viešasis transportas” munkavállalói szakszervezete kollektív tárgyalásokat folytat, valamint a társaság munkavállalóinak jogi és érdekképviselője mellett tájékoztató és konzultációs funkciókat lát el.

A Litván Köztársaság Munkatörvénykönyvének 169. cikke előírja, hogy a munkáltatónak munkahelyi tanácsot kell létrehoznia, ha a cég több, mint húsz dolgozót foglalkoztat. Ha egy munkáltatói szinten működő szakszervezet az adott munkahely dolgozóinak 1/3-át képviseli, akkor nem szükséges üzemi tanácsot felállítani, és a szakszervezet megkapja az üzemi tanácsot megillető összes hatáskört, illetve ellátja annak összes funkcióját a Munka Törvénykönyvének megfelelően. Ha a vállalat dolgozóinak több, mint 1/3-a tagja a vállalatnál működő szakszervezetnek, akkor az üzemi tanács funkcióit a szakszervezeti tagok vagy a közös szakszervezet képviselői által választott szakszervezet látja el.

Az UAB „Vilniaus viešasis transportas” munkavállalói szakszervezete tagja a Litván Szakszervezeti Szövetségnek (LPSK), az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetségének (ETF) és a Nemzetközi Közlekedési Munkavállalók Szövetségének (ITF).

A UAB „Vilniaus viešasis transportas” munkavállalói szakszervezete társadalmi párbeszédet folytat a vállalat menedzsmentjével, ahol a vállalat dolgozóinak érdekeit képviseli. A vállalat kollektív szerződése biztosítja, hogy a szociális partnerek kérésére évente legalább kétszer találkoznak, hogy megvitassák a gazdasági, szociális és jogi kérdéseket. Gyakorlatilag minden hónapban sor kerül a konzultációkra a dolgozók jogait és érdekeit érintő, különböző kérdésekkel kapcsolatban.

A fő kihívások a Vilnius Város Önkormányzata által közzétett személyszállítási pályázatokkal kapcsolatosak. Vilnius helyi, rendszeres útvonalainak személyszállítását ellátó szolgáltatók kiválasztására vonatkozó pályázati feltételekben nincsenek biztosítékok a szociális dömping ellen; ez azt jelenti, hogy a pályázaton a minimálbérért és kollektív szerződések nélkül foglalkoztató magáncégek is részt vehetnek. Megfigyeltük, hogy a nem bejelentett munkavégzés és az egyenlőtlen versenyfeltételek Vilniusban a személyszállítási ágazat részét képezik. Ez másfelől nagy nyomást gyakorol a vállalatunkban kialakult munkaügyi és szociális normákra, amelyek lényegesen magasabbak, mint a magánvállalatoké. Ennek eredményeképpen a vállalat vezetése nem mindig tartja be a kollektív szerződést. Ez feszültséget szül a dolgozók körében, és rontja a vállalat pszichoszociális környezetét.

A pályázati feltételek és a hazai törvények nem nyújtanak biztosítékot a jövőbeli szociális dömping ellen. Előre megjósolható a béremelések lassulása és a kollektív szerződés által biztosított szociális garanciák csökkenése. Bár hiány van a járművezetőkől, mégis valószínűtlen, hogy ez a munkáltatókat béremelésre kényszerítse, ugyanis figyelemmel kísérjük a munkáltatók jelentős kezdeményezéseit a járművezetők harmadik felektől történő felvételére.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

A Litván Köztársaság szakszervezeteiről szóló törvénye előírja, hogy a szakszervezetek tagjaikat (akik munkavállalói képviselők is) a munkáltatóval kötött kollektív és egyéb megállapodásokon keresztül képviseljék. Jogában áll tárgyalásokat folytatni és szerződéseket (megállapodásokat) kötni a munkáltatókkal, azok szervezeteivel és szövetségeikkel, amelyek szabályozzák a munkavállalók foglalkoztatását, átképzését, szervezését és fizetését, a munka- és életkörülmények javítását, valamint egyéb kérdéseket. A munkáltatónak foglalkoznia kell munkaügyi, gazdasági és szociális kérdésekkel a törvény által előírt esetekben, a szakszervezeti testületekkel konzultálva.

A Litván Köztársaság Munkatörvénykönyve előírja, hogy azon munkáltató, amely dolgozóinak átlagos létszáma húsz felett van, - az üzemi tanács vagy ennek hiányában a munkáltatói szinten működő szakszervezet kérésére - aktuális, személytelenített információkat kell szolgáltatnia a vezetői személyzeten kívüli dolgozók átlagos bérére vonatkozóan. Az információkat munkacsoportok és nemek szerint kell bontani, ha a munkacsoportban több mint két munkavállaló van.

A Litván Köztársaság Munkatörvénykönyvének 161. cikke előírja, hogy a munkaszerződésben részt vevő felek és képviselőik a szociális partnerségi formák használata mellett koordinálják és követik érdekeiket. A szociális partnerség megvalósítása során tiszteletben kell tartani az egyenlőség, a jóakarat és a felek jogos és kölcsönös érdekeinek tiszteletben tartásának elvét, az önkéntes munka és az autonómia elvét, a felek kötelezettségeinek elfogadása, a kötelezettségek teljesítése és a munkajog által meghatározott egyéb elvek elfogadása mellett, amelyeket a Litván Köztársaság munkajogi törvénye, nemzetközi szerződésai és az emberi jogi normák írnak elő.



A Litván Köztársaság Munkatörvénykönyvének III. része szabályozza a szociális gondolkodású országokra vonatkozó feladatokat és jogokat.

Litvániában a jogszabályok megfelelő jogi eszközöket biztosítanak a munkavállalók érdekképviseléséhez, de szakszervezeti részleg magasabb szintje, a dolgozók passzivitása és munkájuk elvesztésétől félelme, a szolidaritás hiánya, az alacsony pénzügyi kapacitás és az alacsony szintű kiszámíthatóság azt sugallja, hogy a közeljövőben nem fogják aláírni Litvániában az ágazati megállapodást, vagy egy tartalmilag hiányos változatot fognak aláírni, amely nem teremt előnyöket.

A városi tömegközlekedési szektorban nincs ágazati kollektív szerződés: Kollektív szerződések csak vállalati szinten kötnek. Vállalati szinten a társadalmi párbeszéd a munkáltatók és a munkavállalók (üzemi tanácsok vagy szakszervezetek) képviselőiből áll.

EURÓPAI SZINT

Az UAB „Vilniaus viešasis transportas” dolgozói szakszervezet a tagjai érdekképviselésének különböző alakulataiban vesz részt. Elvárásaink közé tartoznak a munkaügyi és szociális normák egységes alkalmazása a városi tömegközlekedési szektorban, a lehetséges szociális dömping elleni egyértelmű biztosítékok Európa-szerte, valamint a munkavállalók jogait és érdekeit védő közös politikák kidolgozása.



9.8 Lettországi Közzolgálati és Közlekedési Munkavállalók Szakszervezete (LAKRS). Riga, Lettország

Munkavállalói érdekképviselő.

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

Az országban működő tömegközlekedés (városközi útvonalak, helyi és regionális járatok) jól szervezett, és a pályázatok a Közlekedési Minisztérium és az Állami LLC Közúti Közlekedési Administration hatásköre alá tartoznak. Az ország kilenc legnagyobb városán belüli közlekedésfejlesztésre vonatkozó döntéseket az egyes települések, köztük Riga városa hozza meg.

Az állami szolgáltatásokat állami vállalatok biztosítják, a magánüzemeltetők pedig a lett vállalatok.

A tömegközlekedés az állami költségvetésből van fenntartva. A városközi, helyi és regionális tömegközlekedési szolgáltatók összes veszteségét az állami költségvetésből fedezik; az ország kilenc legnagyobb városai járatainak veszteségeit a helyi önkormányzat

költségvetéséből fizetik ki. Ezenkívül az összes utasszállító járatra vonatkozó szállítási kedvezményből eredő veszteségeket az állami költségvetés fedezi.

Az LDDK - Munkáltatók Szövetsége a tömegközlekedési busztársaságokat képviseli. Az ágazatban 34 szolgáltató van jelen, összesen megközelítőleg 8.800 munkavállalóval. A foglalkoztatási szint némileg csökken, és várhatóan tovább fog csökkenni. A fiatalok foglalkoztatása is csökken. Nincs általános megállapodás az ágazat LAKRS szakszervezetével. A Közlekedési Al-tanács (kormány - munkáltató - szakszervezeti képviselő) tagja. A Lettországi Munkáltatók Szövetségének (LDDK) tagja. A közeljövő kihívásai és tervei a 2021-ben megkezdendő új útvonalhálózatot érintő közelgő pályázatban való részvételre vonatkoznak. A pályázati eljárás 2019 első felének végén kezdődik.

SZAKSZERVEZETEK (SZAKSZERVEZETI KÉPVISELŐK)

Ebben az ágazatban a munkavállalók a LAKRS szakszervezetén belül szerveződnek. A szakszervezetnek körülbelül 997 tagja van. A szakszervezet a szakszervezeti törvénynek, a munkaügyi törvénynek és egyéb jogszabályoknak megfelelően képviseli tagjait. Minden szakszervezet jellemzően regisztrálva van az egyesületek és alapítványok állami nyilvántartásában, illetve megfelel a nemzeti jogszabályoknak.

Egy általános megállapodást csak olyan szakszervezet köthet, amely tagja a legnagyobb szakszervezeti szövetség. Ebben az ágazatban ezzel a joggal csak a LAKRS rendelkezik, amely tagja a Lettországi Szabad Szakszervezetek Egyesületének.

Jelenleg a LAKRS a vállalati szintű kollektív szerződéseket is köt, ám bár ezeket az arra felhatalmazott, jellemzően vállalati szintű szakszervezetek is megkötetik.

A LAKRS az ETF, az ITF, a PSI és az EPSU tagja is.

A szakszervezet az alábbi kihívásokkal néz szembe:

- 1.** A munkáltatók vonakodása az általános megállapodás LAKRS-szal való megkötésétől.
- 2.** Tárgyalások a Közlekedési Minisztériummal és annak végrehajtó testületével a munkavállalók, különösen a buszvezetők minimális szociális garanciáinak felvételéről az új úthálózat pályázati eljárásával kapcsolatos dokumentációba.
- 3.** Munkahelyi kollektív tárgyalások (alacsony bérek, munka-/pihenőidők stb.).
- 4.** A szakszervezetek jogainak korlátozása a megfelelő információk arra alkalmas formában történő fogadásához

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

Az alacsony tagság lehetővé teszi a munkáltatók számára, hogy manipulálják és félreértelmezzék a tárgyalások menetét és a munkavállalók érdekeit, valamint számos esetben jogellenesen járnak el.

EURÓPAI SZINT

Bár az ITF és az ETF tagja vagyunk, soha nem vettünk részt aktívan a közös tevékenységekben a szakszervezet alacsony működési kapacitása, a finanszírozás hiánya (nincs elég fizetett alkalmazott), a nyelvi akadály stb. miatt.

Talán még néhány szeminárium, ha csak a balti államok tömegközlekedési szakszervezeteivel találkozzunk is, hogy megvitassuk a közlekedési ágazatot érintő uniós jogszabályokat. A meglévő tagállami jogszabályok végrehajtása a munkáltatók azon képességének minimalizálása érdekében, hogy félremagyarázzák a jogszabályokat a hatóságokkal szemben.

9.9 Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Krakkó; Lengyelország

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

A tömegközlekedési hatóság tömegközlekedési szolgáltatói szerződéseket köt Krakkó Önkormányzata nevében, a tömegközlekedés szervezőjeként. Krakkóban egy közszolgáltató (MPK S.A.) és egy magánszolgáltató (Mobilis) működik.

SZAKSZERVEZETEK

Hat szakszervezet tevékenykedik az MPK S.A.-ban. Az MPK S.A.-ban működő NSZZ Solidarność az országos NSZZ Solidarność tagja. Az MPK S.A.-ban működő szakszervezet jelenleg 620 tagot számol. Ez egy képviseleti szakszervezet - ebben az esetben a munkavállalók legalább 8%-a tagja a szakszervezetnek.

A szakszervezet részt vesz a vállalati szintű társadalmi párbeszédben:

- tárgyalásokat folytat a kollektív szerződésről és a lehetséges változásokról
- megvitatja a munkahelyi szabályozásokat
- fizetésemelésekről tárgyal a vezetőséggel
- részt vesz a vállalat szociális alapjának szabályozásában

A szakszervezet folyamatosan biztosítja a megfelelő munkakörülmények alkalmazását, a Munka Törvénykönyvének betartását stb.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD??

A szakszervezeti tevékenységeket a szakszervezeti törvény szabályozza. Vállalati szinten kétoldalú párbeszéd folyik - a vezetőség és a szakszervezet között.

A krakkói MPK SA-ban vállalati kollektív munkaszerződés van érvényben, és ezen az alapon folynak a munkavállalói ügyekkel kapcsolatos megbeszélések.

Az MPK S.A.-ban működő szakszervezetek a kollektív munkaszerződés szerződő felei.

9.10 A metró szabad szakszervezete, Bukarest, Románia

TEVÉKENYSÉGI KÖRÖK – KÖZÖSSÉGI SZEMÉLYSZÁLLÍTÁS

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT.

Hogyan szerveződik a városi tömegközlekedés az Ön városában vagy hazájában?

Bukarestben a tömegközlekedési hálózat egy földalatti rendszerből és további három felszíni közlekedési módozatból áll: villamos-, busz- és elektromos buszközlekedésből. Bár sok átfedési pont van, a földalatti és felszíni közlekedési rendszereket különböző szervezetek irányítják, név szerint Metrorex és STB, és ezek külön jegyrendszert használnak; legtöbbször nehézkes az átszállás közöttük. Egy időszakban mindkét rendszerre azonos jegyek vonatkoztak. Jelenleg azonban a föld alatti és a felszíni közlekedés közötti összhang alacsonyabb a kívánnál. A bukaresti földalatti közlekedési hálózatot a Metrorex irányítja, és ez Románia legnépszerűbb tömegközlekedési rendszere (naponta több, mint 700 000 utast szállít).

Ki dönt a városokban a tömegközlekedés fejlesztéséről?

Helyi tanácsok, megyei tanácsok, a Bukaresti Önkormányzat Általános Tanácsa kötelezettek közigazgatási területükön a tömegközlekedési szolgáltatás biztosítására, szervezésére, szabályozására, koordinálására és ellenőrzésére, illetve tömegközlekedési vállalatok létrehozására, ha ezek nem léteznek. A helyi közigazgatási hatóságok kötelesek közép- és hosszú távú stratégiát kialakítani és végrehajtani a helyi tömegközlekedési szolgáltatások bővítésére, fejlesztésére és korszerűsítésére, figyelembe véve a városi tervezést és a tereprendezést, a városok gazdasági és társadalmi fejlődésének programjait, valamint a városok helyi tömegközlekedésre, fejlődésükre, valamint az alacsony energiafogyasztású közlekedési eszközökre és a szennyező anyagok minimális kibocsátására vonatkozó igényeit a hatályos jogszabályok szerint.

A METROREX S.A. egy bukaresti kereskedelmi társaság, amely többnyire állami tulajdonú tőkével működik, a Közlekedési Minisztérium felügyelete alatt. A vállalat a földalatti tömegközlekedést biztosítja szerződéses alapon Bukarestben. Mivel a jegyárak és egyéb bevételek nem fedezik a költségeket, a vállalatot a román állam támogatja.

Milyen tervei vannak a városnak a tömegközlekedésre vonatkozóan?

A Metrorex közel 70 kilométernyi földalatti vasúthálózatot, 54 vonatot üzemeltet, amelyek 53 metróállomást kötnek össze, 1,5-1,7 km távolságra egymástól. A vállalat 2007-2030 közötti időszakra vonatkozó fejlesztési stratégiája egy közel 6,5 milliárd eurós, 150 kilométer hosszú földalatti hálózatba való beruházásról szól.

A tömegközlekedési szolgáltatások vonzerejének növelése és ezáltal az autók használatának csökkentése érdekében a városokat és a tömegközlekedési vállalatokat motiválni kell a jó minőségű szolgáltatásnyújtásra a tömegközlekedési rendszerben. Ennek elérése érdekében az állam célja:

- a tömegközlekedési hálózat bővítése és egyszerűsítése,
- az infrastruktúra korszerűsítése (különösen az átszállási pontokon) és a teljes útvonal kényelmi szintjének növelése,
- a hozzáférhetőség növelése mindenki, különösen a különleges szükségletekkel rendelkezők számára
- az állomások és a járművek biztonságának javítása az utasok és a járművezetők számára, illetve a rongálás visszaszorítása.

Kik az üzemeltetők? Magán- vagy állami szolgáltatók?

Az üzemeltetők állami és magánszolgáltatók is.

SAKSZERVEZETEK

A METOREX S.A.-nál csak egy szakszervezet van, amely dolgozókat szervez: UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNIT - FREE TRADE UNION IN THE UNDERGROUND], ez vállalati szinten tevékenykedik. Tagság: 4.450 (az összes dolgozó 98 %-a).

A szakszervezet képviseletére vonatkozó szabályok jogi keretet biztosítanak a 62/2011. sz. Törvény (társadalmi párbeszédéről szóló törvény) alapján.

A szakszervezetnek eleget kell tennie bizonyos feltételeknek, mielőtt részt vehet a kollektív munkaszerződések különböző szintű tárgyalásában. Azon a szinten kell tagjait képviselnie, ahol a tárgyalásokat folytatni kívánja. Az alábbi feltételek érvényesülnek:

- A)** A szervezetnek szakszervezeti jogi státusszal kell rendelkeznie;
- B)** A szervezetnek szervezeti és vagyoni függetlenséggel kell bírnia.
- C)** A szervezeti tagok létszámának a dolgozók 50 %-a +1 főt kell kitenniük.

Országos szinten az UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNIT - FREE TRADE UNION IN THE UNDERGROUND] tagja a Közlekedési, Szállítási és Közszolgáltatási Szakszervezetek Szövetségének (ATU – ROMANIA), illetve CNSTR-nek (Román Közlekedési Dolgozók Országos Szakszervezeti Egyezménye) is. Uniós szinten tagja az ETF-nek, nemzetközi szinten az ITF-nek.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

A társadalmi párbeszéd jogi alapját Romániában az alábbiak képezik:

- A)** Románia Alkotmánya
Az Alkotmány szabályozza a szakszervezetek tevékenységét általános elvek alapján, a 9. cikke szerint „A szakszervezetek testületi szabályzataik alapján és a törvénnyel összhangban alakulnak meg és végzik tevékenységüket. Hozzájárulnak a munkavállalók szakmai, gazdasági és szociális jogainak és érdekeinek védelméhez.
- B)** 62/2011. sz. törvény (Társadalmi párbeszédéről szóló törvény)
- C)** 53/2003. sz. törvény (Munka Törvénykönyve)

A tárgyalások folyamán elért helyzettől függően a társadalmi párbeszéd lehet kétoldalú vagy háromoldalú. A kollektív munkaügyi konfliktus akkor léphet fel, ha a munkáltató vagy a munkáltatói szövetség nem válaszol a benyújtott követelésekre, vagy ha a válasz nem kielégítő a szakszervezetek / munkavállalók képviselői számára. A szerződés vagy kollektív munkaszerződés időtartama alatt a munkavállalók nem kezdeményezhetnek kollektív munkaügyi konfliktust. A kollektív munkaügyi konfliktusokat csak bejelentkezés után kezdeményezik. Egység szintjén és a megbékélés érdekében a képviseleti szakszervezet vagy a munkavállalói képviselő értesíti a munkáltatót a kollektív munkaügyi konfliktus megindításáról, és írásban értesíti a területi munkaügyi felügyelőséget abban a megyében, ahol a munkavállalók a munkaügyi konfliktust indították.

A kijelölt kérdések lehetnek a kollektív munkaszerződés hatálya alá tartozó kérdések, ha tárgyalásokról van szó, vagy a munkafeltételek javításával kapcsolatosak, ha a Munkahelyi Egészségügyi és Biztonsági Bizottságok üléseiről van szó.

A szakszervezetek és a vállalatok között mindig is voltak konfliktusok, de a legnagyobb kihívás a vállalati vezetők részvételének hiánya a szakszervezetek által jelentett kérdések megoldásában. Általában könnyen és az őszinteség hiányával szembesülünk a munkavállalók problémáira vonatkozóan; számtalanszor kopogtattunk zárt ajtókon, ahonnan nem érkezett válasz.

Ha a társadalmi párbeszéd pozitív eredményeket hoz, a törvénynek figyelembe kell vennie a munkavállalók szükségleteit is. A vállalatirányításnak rugalmasabbnak kellene lennie, és nagyobb figyelmet kellene fordítania a szakszervezetek szakbizottságai által jelentett problémákra.

A társadalmi párbeszéd kudarcai azon cégfőnökök és a miniszterek különböző megfélemlítési formáinak köszönhető, akik általában nem rendelkeznek alapos ismeretekkel vagy képzettséggel azokon a területeken, ahol dolgoznak. Volt olyan időszak, amikor egy sztrájkot JOGELLENESNEK nyilvánítottak ennek elutasítása ellenére is.

Ha ezek a problémák megoldódnak, a politikai osztálynak sürgősen biztosítani kell és ki kell neveznie olyan személyeket, akik alapos szakmai képzettséggel rendelkeznek, illetve olyan vezető pozícióban lévő személyeket, akik az általuk vezetett vállalatok tevékenységi területének szakértői.

Jogalkotási szempontból nagyon korlátozott lehetőségeink vannak jogaink utcai demonstrációkon keresztüli érvényesítésére. A demonstrációs engedély megszerzésének számos akadálya van.

EURÓPAI SZINT

Az elmúlt évben az Európai Közlekedési Munkavállalók Szövetségének Végrehajtó Bizottsága az ETF történetében először tartott rendezvényt az európai fővároson kívül, amikor Bukarestre esett a választás.

A Parlament Palotájában, a Nicolae Bălcescu teremben szerveztek rendezvényeket.

A napirenden a közlekedési ágazat (tengeri, közúti, haditengerészeti, vasúti, légi) aktuális problémái merültek fel, mint például: a szociális dömping, a Tisztességes Közlekedés Kampány 2.0 a közlekedési dolgozókért, a munkahelyi biztonság, a területet érintő európai jogszabályok módosításai.

Romániában nincs társadalmi párbeszéd. Ez volt az európai közlekedési hatóságok következtetése, miután a román szakszervezetek rámutattak azokra a problémákra, amelyeket a terület dolgozóinak meg kell oldaniuk. Például a földalatti vasúti dolgozók sztrájkja, amelyet már megkezdése előtt visszavontak, meglepetéssel töltötte el az Európai Bizottság tagjait. Azt mondták, végrehajtási szinten avatkoznának be annak érdekében, hogy a társadalmi párbeszéd a törvénynek megfelelően folyjon.

Chairman of ATU – Romania, Mr Ion Rădoi, az ETF Igazgató Bizottságának és Végrehajtási Bizottságának tagja:

Felvetettük a szociális jogszabályok és a Munka Törvénykönyve kérdését, nevezetesen, hogy nem létezik országos szintű kollektív munkaszerződés. Az európai biztos megígérte nekünk, hogy beavatkozik, és tudomása van arról, hogy a szociális jogszabályok és a társadalmi párbeszéd általában nem működött megfelelően Romániában.

Eduardo Chagas, az ETF főtitkára (Európai Közlekedési Munkavállalók Szövetsége):

- Nagyon meglepett bennünket, hogy az általános sztrájkot még a kezdeményezés előtt jogellenesnek nyilvánították. Ez ellentmond annak, ami európai szinten történik. A sztrájk az utolsó eszköz, amelyhez folyamodhatunk, de addig társadalmi párbeszédre van szükség. Így világossá válik, hogy ez nem történik meg a bukaresti földalatti vasúti társaságnál.

Az európai vezetők felhívják arra a figyelmet, hogy ha a társadalmi párbeszéd nem működik, akkor fennáll a román gazdaság összeomlásának veszélye.

Frank Moreels, az ETF elnöke:

Sok közlekedési munkavállaló dolgozik Nyugat-Európában, de ők nincsenek megfizetve, nem azt a fizetést kapják, amely járna nekik, ráadásul nagyon rossz körülmények között dolgoznak.

Melyek az európai szintű ajánlások és elvárások?

Az európai szintű béreket szabályozó törvény a szociális dömping minimalizálása érdekében.

9.11 A szerbiai közúti és városi forgalomban dolgozók független szakszervezete

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije” (a szerbiai közúti és városi közlekedés egyetlen képviseleti szakszervezete, a 2009.12.25-i, 110-00-1472/2009-02. sz. határozat alapján)

Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad”, Újvidék, Szerbia (a JGSP /Városi Tömegközlekedési Vállalatok/”Novi Sad” független szervezete)

A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSI ÁGAZAT

Az újvidéki tömegközlekedést az Újvidék város személyszállításáról szóló határozatnak megfelelően szervezik, illetve a Városi Közgyűlés által elfogadott rendelet alapján. A tömegközlekedésre vonatkozó tervek arra irányulnak, hogy az korszerű, praktikus és az európai irányelvekkel és iránymutatásokkal összhangban legyen, különösen a szabványos dízel-motoroknál tisztább motorok használatát követelő környezetvédelmi előírások tekintetében. A menetrendszerű tömegközlekedési szolgáltatások biztosításával (városi és külvárosi) a Városi Tömegközlekedési Vállalat JGSP „Novi Sad” van megbízva.

MUNKÁLTATÓK

Az Városi Tömegközlekedési Vállalat „Novi Sad” társaságot Újvidék Közgyűlése határozatban hozta létre. Az Újvidék szélesebb körzetén belüli közforgalmat három kategóriába/zónába sorolják: városi, elővárosi és városközi. Az alábbiak tartoznak ide:

- Újvidék város (Újvidék és Pétervárad önkormányzata)
- közvetlenül a várossal határos önkormányzatok (Belcsény, Karlóca, Temerin)
- Zsablya önkormányzatának részei.

A JGSP „Novi Sad” olyan vállalat, amely hosszú távú kötelezettségvállalásokkal foglalkozik, elsősorban a városi, elővárosi és városközi személyszállítás minőségének napi fejlesztéseire összpontosítva.

Ez azt jelenti, hogy javítani kell a szolgáltatási rendszerességét, az utasinformációs rendszereket, a személyzet és az ellenőrző személyzet magatartását, a járművek megjelenését és állapotát, a járművek tisztaságát és az utasok szükségleteinek megfelelő menetrendeket. A cél a magas színvonalat elérése, amely a vállalathoz kapcsolódna, és példaként szolgálhat az ugyanazon ágazatban működő hazai és külföldi cégek számára.

A DOLGOZÓI LÉTSZÁM 2016-tól 2017-ig csökkent, 2018-ban és 2019-ben növekedett a jelenlegi 1.295 főre. Ez a kilépő buszvezetőknek és a betegségek gyarapodásának tudható be.

A PIACELEMZÉS azt mutatja, hogy az újvidéki JGSP „Novi Sad” piaca Novi Sad városának területére korlátozódik, és ez az egyetlen városi közlekedési szolgáltató, míg a külvárosi övezetben vannak más üzemeltetők bizonyos vonalakon, ezért itt versenyfeltételek érvényesülnek. Szürke gazdaság működik a városi és elővárosi közlekedésben, azaz a taxisofőrök illegális vonaljáratokat működtetnek a városban és a külvárosi területeken. Ez negatív hatással van a Vállalat bevételeire. Az Újvidék városán belüli személyszállítás mellett az alábbi önkormányzatok számára is biztosítják a személyszállítást: Karlóca, Belcsény, Temerin és részben Žabljak. A vállalat minden bevétele a hazai piacról folyik be.

SZAKSZERVEZETEK

A „Novi Sad” Városi Tömegközlekedési Vállalat három szakszervezetben is szerveződik. A Szerbiai Autonóm Közüti és Városi Közlekedési Munkavállalók Szövetsége is aktív. A „Novi Sad” JGSP független szakszervezet 300 taggal rendelkezik. A szervezet kéviselési jellege érdekében a dolgozók összlétszámának 15 %-át kell kitennie. Vállalatunk három szakszervezettel rendelkezik, a Független Közlekedési Szakszervezetek Egyesülete és a „Novi Sad” JGSP kapcsolatrendszere, a „Nezavisnost” szakszervezeti vonal és a „Novi Sad” 1911 JGSP közösségi szakszervezet. A JGSP „Novi Sad” független szakszervezeti egyesület nem tagja semmilyen nemzetközi munkavállalói szervezetnek. A Közüti Közlekedési Szövetség az ETF-ben rendelkezik tagsággal. Szövetségünk partnerségi viszonyban áll a munkáltatóval a munkavállalók fizetése és munkakörülményei tekintetében. A jelenlegi kihívásokat az Újvidéki Szociális és Gazdasági Tanács és a Városi Közigazgatás szintjén folytatott tárgyalások jelentik.

HOGYAN MŰKÖDIK A TÁRSADALMI PÁRBESZÉD?

Cégünkben a társadalmi párbeszéd háromoldalú. A résztvevők a Városi Közigazgatás (alapító), a munkáltató és a szakszervezetek. Mindhárom fél részt vesz a társadalmi párbeszédben. Az Újvidék Város Gazdasági és Szociális Tanácsában a társadalmi párbeszéd mindhárom fél részvétele mellett folyik. A párbeszéd célja a munkakörülmények, a munkavállalók jövedelmének, a szolgáltatások minőségének és a közlekedésbiztonság javítása. Létezik egy országos, városi és munkáltatói szintű kollektív szerződés. A munkáltatóval egy speciális kollektív szerződést kötöttek. Vállalatunk e szerződés hatálya alá tartozik. Mindhárom szervezet aláírja a kollektív szerződést. Hazánkban törekszünk a fizetések emelésére, a munkaidő lerövidítésére, a munkafeltételek javítására, a közlekedés biztonságának növelésére stb.

EURÓPAI SZINT

Jelenleg nem veszünk részt semmilyen európai szintű jelentős közös tevékenységben, kivéve a Város által folytatott tárgyalásokat a buszok beszerzéséről az Európai Újjáépítési és Fejlesztési Bankkal együttműködésben. Az elmúlt években vállalatunk részt vett a „Unitrans Model”, a „Mobi Wallet” és hasonló projektekben. A várakozások szerint a városi tömegközlekedés területén szerzett ismeretek növekedni fognak, a vállalatok megosztják tapasztalataikat, és tanulni fognak egymás tapasztalatából, illetve iránymutatásokat fognak kidolgozni a rendszerszintű eljárások javítására.



Mellékletek

10.1 Közös ajánlások:

SPOLEČNÁ DOPORUČENÍ: POSÍLENÍ ZAMĚSTNANOSTI ŽEN V OBLASTI MĚSTSKÉ HROMADNÉ DOPRAVY

A Közúti Közlekedés Európai Társadalmi Párbeszéd Bizottságának helyi tömegközlekedési munkacsoportja közös ajánlásokat fogalmazott meg.

A BIZTONSÁG ÉS BIZONYTALANSÁG ÉRZETE A HELYI TÖMEGKÖZLEKEDÉSBEN

Az európai szociális partnerek ajánlásai az Európai Unió helyi tömegközlekedési vállalatok vezetőségi és a szakszervezetek képviselői felé 2003-ban kerültek közzétételre. Ezeket a Nemzetközi tömegközlekedési Egyesület (UITP) Európai Unió Bizottsága, a Közúti Fuvarozók Nemzetközi Szövetségének (IRU) Személyszállítási Együttműködési Bizottsága és az Európai Közlekedési és Szállítási Dolgozók Szövetsége (ETF) írták alá. Az ajánlásokat az Általános Gazdasági Érdeklő Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Vasúti Közösség (CER) támogatta.

Jelenleg a szociális partnerek felülvizsgálják a bizonytalanságról és a bizonytalanságérzetről szóló közös ajánlásokat. A jóváhagyott közös ajánlásokat közzéteszik és elküldik a szociális partnerség tagjainak. A 2003-as közös ajánlásokhoz való hivatkozás az ETF

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

és az UITP honlapján található

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

A nők foglalkoztatásának növelése a városi tömegközlekedésben (2014)

A helyi tömegközlekedési ágazat szociális partnerei: a UITP és az ETF¹⁶

KÖZÖS AJÁNLÁSOK: A NŐK FOGLALKOZTATÁSÁNAK NÖVELÉSE A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉSBEN (2014)

Ez a változat az egyetlen hiteles szöveg

BEVEZETÉS

Az városi tömegközlekedési ágazat (UPT) európai szociális partnerei, a UITP és az ETF egyetértnek abban, hogy az ágazatukban a nők foglalkoztatásának növelése a teljes ágazat, a vállalatok és dolgozók javát szolgálja.

- Több nő több cégbe integrált tehetséget, szélesebb körű innovációt, további és kiegészítő képességeket, ahogy az emberközpontúságot vagy a női kommunikációs készségeket jelenti.
- A tipikus férfias ágazatokban a több női dolgozó rendszerint mindenki munkafeltételeire javító hatással van: hozzájárul a jobb munkakörnyezethez és egymás tiszteletéhez, illetve ebből adódóan a munkahely vonzóerejének javulásához is.
- A demográfiai változás problémát okoz a vállalatok számára, és nem engedhetik meg maguknak a női munkaerő nélkülözését;
- És végül, de nem utolsósorban az esélyegyenlőség kérdése: a tömegközlekedésben részt vevő nők magasabb száma hozzájárul a tömegközlekedési vállalatok és az ágazat arculatának javításához.

Mind a vállalatok, mind a munkavállalók érdeke, hogy minél több nőt vonzzanak és tartsanak meg az ágazatban.

A UITP / ETF WISE PROJEKT ÁLTALÁNOS EREDMÉNYEI

2011-2012-ben a helyi tömegközlekedési ágazat európai szociális partnerei közös projektet hoztak létre WISE - „Női Foglalkoztatás a Városi Tömegközlekedésben” címen.

- A városi tömegközlekedésben foglalkoztatott nők aránya viszonylag alacsony, mivel az elemzett vállalatoknál átlagosan mindössze 17,5% női dolgozó (az egyes vállalatoknál ez 5% és 30% között mozog).
- A „férfiak fölénye” két foglalkoztatási kategóriában szembeszökő: a felső vezetői pozíciókban és a „műszaki szakmákban”; a járművezetők kevesebb, mint 10%-a nő (kicsit több Kelet-Európában, mint Nyugat-Európában), és az egyéb műszaki tevékenységekben dolgozó munkavállalók kevesebb, mint 6%-a nő Nyugat-Európában és kevesebb, mint 11,1%-a Kelet-Európában;
- Két foglalkoztatási kategóriában a nők a férfakkal többé-kevésbé azonos arányban, esetleg túlsúlyban képviseltetik magukat:
 - adminisztrációs területeken (üzleti ügyintézés, emberi erőforrás, marketing vagy kommunikáció), amelyek a nők számára jó munkahely- és karrierlehetőségeket kínálnak az ágazatban;
 - az „alacsonyabb képzettséget igénylő szakmákban” (jegyiroda/pénztár, takarítószerviz, kapuőr...), amelyek potenciálisan bizonytalan munkahelyek, a technológiai fejlesztések vagy a kiszervezések miatt többnyire eltűnőben vannak.

16 Az alábbi dokumentumban úgynevezett UPT (városi tömegközlekedési) szociális partnerek szerepelnek.

- A tömeg közlekedés egy olyan ágazat, amelyben túlnyomóan férfias munkakultúra dominál, mivel a műszaki vagy operatív szakmák a tömegközlekedési vállalatok legnagyobb foglalkoztatási kategóriáját képezik.

A WISE projekt igyekszik a nők városi tömegközlekedéshez való hozzáférését, illetve az ágazatban való tartózkodását gátló akadályokat feltárni. Alapvetően a nőknek három típusú akadályt kell kezelniük:

1. A „kontextushoz kötődő akadályok” a terepmunkák konkrét formáihoz kapcsolódnak. A termelés és a munkaszervezés sajátossága a városi tömegközlekedésben, hogy úgy tűnik, több korlátot áll a nők, mint a férfiak előtt: (gördülő) műszakos munka, kora reggeli / késő éjszakai munkaidő, hétvégi munka; a munka és a magánélet egyensúlyának tényezője vagy a munkahelyi és magánéleti elvárások összeegyeztetése.
2. „A figyelmetlenségi akadályok”, vagy a felszerelés hiányával kapcsolatos figyelem hiánya, és még általánosabban: a nők üzleti és munkahelyi valószínűségeire vonatkozó politikai kiigazítások hiánya. Ez kifejezetten a létesítmények és a higiéniai követelmények hiányát jelenti a karbantartó műhelyekre és raktárakra és mellékhelyiségekre vonatkozóan, valamint a vonalak hiánya, és a sor végén ezek gyakran az önkormányzat, mint földtulajdonos felelősségi körébe tartozik. Ezek a tényezők a férfi dolgozók munkakörülményein is javítanak.
3. „Diszkriminációs akadályok”, amelyek a jogszabályok és a társadalmi szokások változásai ellenére is tartósan bizonyulnak. A diszkrimináció általában a nők „természetes állapotára” és a férfiak és a nők közötti különbségre hivatkozó sztereotípiákon alapszik. Ezek a sztereotípiák gyakran mind a férfiak, mind a nők gondolkodásmódjában gyökereznek, és mintáknak minősülve hozzájárulnak a társadalmi diszkriminációhoz. Ez kifejezetten a munkatársak és a felügyelők elismerésének és támogatásának hiányát jelenti, illetve olyan helyzetet, ahol egy egyedülálló nő egy műhelyben ki van téve a közvetlen nemi megkülönböztetésnek (pl. szóbeli tiszteltetésnek és diszkriminációnak).

Emellett a harmadik felektől származó verbális és fizikai erőszak gyarapodó jelenségei a városi tömegközlekedésben károsan befolyásolják az ágazat, mint munkaadói arculatát, különösen a nők számára.

A SZOCIÁLIS PARTNEREK KÖZÖS ÁLLÁSFOGLALÁSA A NŐI DOLGOZÓK TÁMOGATÁSÁRÓL A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉS FOGLALKOZTATOTTSÁGA

Az esélyegyenlőségre vonatkozó uniós jogi keretein és az Európa 2020 foglalkoztatási stratégián alapul, beleértve a 20–64 évesek közötti, 2009-ben 69%-os, 2020-ra 75%-ot elérő foglalkoztatási arányt, amely a nők nagyobb arányú részvételével valósítandó meg, **a női munkavállalók arányának az európai városi tömegközlekedési vállalatoknál a jelenlegi átlagos 17,5%-ról 2020-ig legalább 25%-ra kell emelkednie, majd 2035-ig legalább 40%-ra. Az UPT szociális partnerei egyetértenek abban, hogy a demográfiai változások miatt szükséges megújulásnak elő kell segítenie a nők arányának növekedését az UPT-ben.**

A nők jobb képviselete és integrációja a városi tömegközlekedési ágazatban és társaságaiban az alábbi bekezdésekben megfogalmazott tevékenységeket és intézkedéseket kívánja meg, hogy a nőket az ágazatba és szakmába vonzza és megtartsa.

E cél eléréséhez szükséges intézkedések és tevékenységek nem csak a női munkavállalók hasznát szolgálja. A nemek közötti egyenlőség fogalma szerint mind a nők, mind a férfiak profitálhatnak e tevékenységekből.

TOBORZÁSI POLITIKA

A vállalatoknak olyan toborzási politikára van szükségük, amely közvetlenül a nőkre irányul, és üdvözlí őket a vállalatnál. A különböző szakmák és különösen a műszaki szakmák és a karrierlehetőségek bemutatásába nőket és az ő szükségleteiket is be kell vonni.

Elengedhetetlen a toborzási eljárások és a kiválasztási kritériumok szakszervezetekkel és a munkavállalói képviselőkkel közösen történő felülvizsgálata és kidolgozása annak érdekében, hogy a készségek és ismeretek széles skáláját kiértékelhessük, minden szakmához és a hierarchikus szinthez egyenlő hozzáférést biztosítsunk, illetve, hogy a folyamaton belül a nőket bátorítsuk és ne görbítsünk akadályokat eléjük.

KÉPESÍTÉS, KÉPZÉS ÉS KARRIER-LEHETŐSÉGEK

A képzett szakképzés a szükséges kompetenciák és a jó munkakörülmények alapját képezi. Mivel a szakmai alapképzés és a szakképzés alapja a munkavállalók karriertervezésének és karrierfejlesztésének.

Több fiatal toborzására van szükség a szakmai oktatáshoz, és a vállalatoknak megfelelő ajánlatokat kell kidolgozniuk, különösen a műszaki szakmákban.

Az ágazat szakképzése sokféle megközelítést és kínálatot tartalmaz a különböző célcsoportok számára. A kihirdetett cél annak biztosítása, hogy a női alkalmazottak egyenlő hozzáférést kapjanak a belső és külső szakképzéshez. A képzés tartalmának, képzési módszereinek és a képzések időzítésének figyelembe kell vennie a nőket ösztönző különleges elvárásokat.

A vállalatoknak teljes mértékben tisztában kell lenniük azzal, hogy az élethosszig tartó tanulás vállalati lehetőségei fontos tényező a női (és férfi) alkalmazottak az ágazat vállalataihoz való kötődésében.

Az UPT szociális partnerek felkérlik a vállalatok felelős személyeit, döntéshozóit és vezetőit, hogy többet fektessenek a nők karrierfejlesztésére irányuló politikákba és azok végrehajtásába minden területen, a vezetésre és a vállalatokon belüli műveletekre (azaz idő és pénzügyi eszközökre) vonatkozóan. Az úgynevezett „üvegplafon-hatás” elkerülése érdekében fokozottan ajánlott a nők beilleszkedésének javítására irányuló döntő vállalati politika és a különböző eszközökön alapuló, felülről lefelé irányuló megközelítés.

Az ilyen szakképzési és karrierfejlesztési politikákban a társadalmi párbeszéd során kell megállapodni, és a szakszervezetekkel és a munkavállalók képviselőivel együttműködésben kell kidolgozni.

MUNKA-MAGÁNÉLET EGYENSÚLY / MUNKA ÉS TÁRSADALMI ÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSE

A városi tömegközlekedési vállalatoknak egy olyan munkaidő-szervezési politikára van szükségük, amely a dolgozók számára a munka és a társadalmi/családi élet jobb összeegyeztetését teszi lehetővé. Egy ilyen aktív politika nem csak a női dolgozókat vonzza és tartja meg a városi tömegközlekedési ágazatban, hanem a fiatal munkavállalókat is.

Különösen azoknál a városi tömegközlekedési vállalatoknál, ahol az európai polgárok mobilitási elvárásainak teljesítése érdekében a műszakos munka nélkülözhetetlen, az ilyen politikának rugalmasabb és egyéni elemeket és változatokat kell tartalmaznia, ami ma még nem teljesül.

A részmunkaidős munkavégzés lehetőségei valamennyi munkavállalói csoport számára a munkaidő rugalmasságának eszköze lehet a dolgozói igényeknek megfelelően, ha úgy kívánják, egy ideiglenes alap, amely figyelembe veszi a különböző életszakaszokat, amelyek eltérő igényeket támasztanak a gyermek- vagy idősgondozással kapcsolatban.

Az összeegyeztethetőségi irányelveket a szakszervezetekkel és a munkavállalói képviselőkkel együttműködve kell kidolgozni, és olyan eszközöket kell tartalmazniuk, amelyek lehetővé teszik az egyéni óhajok és szükségletek integrálását.

Javasoljuk, hogy a városi tömegközlekedési vállalatok kínáljanak vagy segítsenek megtalálni a női és férfi munkavállalók gyermekgondozási lehetőségeit.

MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A több női dolgozó operatív és műszaki szakmákba történő integrálása érdekében a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkahelyi ergonómiát, valamint a biztonságos munkavégzést ehhez alkalmassá kell tenni. Ez magában foglalja például a járművezetők munkahelyének kialakítását vagy a nehéz fizikai munkát támogató karbantartási műhelyekbe való beruházást.

Az UPT szociális partnerei rámutatnak a szociális létesítmények jelentőségére a városi tömegközlekedési vállalatok munkavállalói számára, valamint a nemi kérdésekre összpontosító vállalati kultúra megvalósítására. Következésképp a vállalatoknak például a nők és férfiak munkaruházatát, elegendő számú tiszta WC-t, modern és kellemes pihenőszobát és étkezdét, megfelelő (különálló) öltözőt kell biztosítani. A vonalak mentén és végén felállítandó illemhelyekkel kapcsolatban az önkormányzatokkal, mint telektulajdonosokkal kell megoldásokat találni.

A járművezetők és az egyéb, utasokkal kapcsolatos szakmákban dolgozók harmadik személyek erőszakos cselekedetei elleni védelme érdekében a vállalatoknak további megfelelő intézkedéseket kell tenniük. Ez és ezen intézkedések folyamatos fejlesztése és megvalósítása a következő években nagy kihívást jelent majd.

A UITP és az ETF hangsúlyozzák, hogy minden alkalmazott részesül az ilyen intézkedések hozadékából.

BÉREGYENLŐSÉG

A városi tömegközlekedési vállalatoknak támogatniuk kell a bérek egyenlőségének elvét, elemezniük kell a vállalaton belül a „nemek közötti bérszakadék” mértékét, és irányelveket kell kidolgozniuk annak megszüntetésére.

Bár a tömegközlekedési ágazatban a „egyazon munkáért azonos bérek” elve a kollektív szerződési tárgyalásokon egyeztetett különböző szakmák több díjfizetési csoportjában érvényes, a bérek közötti különbségtétel általában kifinomult módon történik, pl. különböző képességek értékelésével. A bérek megkülönböztetése különösen a vezetői szinten gyakori.

MUNKAKULTÚRA ÉS NEMI SZTEREOTÍPIÁK

A vállalati kultúrája a vállalat vonzerejét meghatározó fontos kérdés. Azok az ágazatok és vállalatok, amelyekben a munkavállalók többsége férfi, hajlamosak fokozatosan létrehozni egy tipikus „férfi munkakultúrát”. Ez vonatkozik a tömegközlekedési ágazat vállalataira is. Ez a „férfi munkakultúra” minden olyan következményével, mint a nemi sztereotípiák (pl. „a műszaki terület nem nőknek való”) vagy a szexuális zaklatás még mindig jelentősen akadályozzák az ágazat vonzerejének növelését a nők és a női foglalkoztatási arány tekintetében. Emellett a megkövült kultúra megváltoztatása kemény munka, és nagyon sok erőfeszítést követel a vállalatoktól, szövetségektől, szakszervezetektől és üzemi tanácsoktól. Mindenekelőtt az összes szint vezetőinek, azaz a felső szinttől az alsóbb/csoportvezetőikig, illetve minden munkatárs érzékenyítése szükséges ehhez a munkához.

A nemi sztereotípiák a nőbarát munkakultúra megteremtése előtt álló legmakacsabb korlátok, ahogy a mindennapi munkában is érvényesülnek. A sztereotípiák a férfiak és nők közötti természetes különbségekre vonatkozó tévhiteken alapulnak. A természetes különbségeket a kulturális és társadalmi különbségekről szóló sztereotípiák megváltoztatták a megkülönböztetés jogosságának igazolásához, viszont a diszkriminációs eseteket a természetes különbségekre való hivatkozással magyarázzák. Az ilyen, természetből a kultúrába, és a kultúrából a természetbe folyó ördögi kör az alábbi módon támadható:

- A sztereotípiából fakadó diszkrimináló művelet felismerése és jelentése;
- A munkaügyi, mint társadalmi kapcsolatokban rejlő természetes különbségek tényének hiánya;
- A sztereotípiák által leírt tényekre épülő munkahelyi és társadalmi kapcsolatokra vonatkozó negatív példákon keresztüli utalások a sztereotípiák a kultúra, és nem a természet területén való megtartása érdekében.
- Speciális képzés mindenki számára a menedzsment szintjén – beleértve a csoportvezetőket is – történő érzékenyítés a sztereotipikus viselkedés azonosítására és ellenlépések bevezetésére való képesség érdekében.

VÁLLALATI POLITIKA

Több nő bevonása a városi tömegközlekedési társaságokba és egy nőbarát vállalat képének felépítése csak akkor lehetséges, ha maga a felső vezetés meg van győződve ennek jelentőségéről.

Az európai szociális partnerek felülről lefelé irányuló megközelítést javasolnak, amelyben a felső vezetés egyértelmű célkitűzéseket határoz meg a nők foglalkoztatására és karrierfejlesztésére a különböző területeken, és olyan eszközöket fejleszt ki, amelyek megvalósítják ezeket a célokat. Kedvezőbbek a mérhető célkitűzések világos időkorlátokkal, amelyeket rendszeresen ellenőriznek és közzétesznek. Ezeknek a céloknak a vállalati stratégiai célok részévé kell válniuk. Ezt a vállalati politikát az esélyegyenlőség elvének és a „nemek közötti egyenlőség érvényesítése” (gender mainstreaming) elvének kell vezérelnie. A felülről lefelé elv azért szükséges, mert a közép- és az alacsony szintű menedzsmentnek kell ezeket a célokat megvalósítania, ami abban az esetben nem lehetséges, ha saját maga nem elkötelezett (lásd a munka kultúráját és a nemi sztereotípiákat).

UTÓKÖVETÉS

Az európai UPT szociális partnerek támogatják ezeket a közös ajánlásokat, és vállalják, hogy rendszeresen felügyelik végrehajtásukat.

A UITP és az ETF a WISE projekt eredményeit arra használja fel, hogy szélesebb körű és intenzívebb vitát kezdeményezzen az európai közlekedési vállalatok, szövetségeik és szakszervezeteik között. A cél az, hogy közösen megvitassák és jóváhagyják a javasolt intézkedéseket, valamint további tevékenységi területeket határozzanak meg, amelyek segítik a női munkavállalók arányának további növelését.

Három évvel az aláírást követően az európai UPT szociális partnerek nyomon követési projektet szerveznek az ajánlások előrehaladásának értékelésére és szükség esetén annak megerősítésére.

Jóváhagyás: 2014. április 8-ánBrüsszelben.

10.2 Közös állásfoglalások:

A városi autóbuszvezetői szakma kezdeti minősítéséről és folyamatos képzéséről szóló 2003/59/EK irányelv (2014) hatásai, alkalmazása és továbbfejlesztése

A helyi tömegközlekedési ágazat szociális partnerei: az UITP és az ETF¹⁷

Közös állásfoglalások:

A VÁROSI AUTÓBUSZVEZETŐI SZAKMA ALAPKÉPZÉSÉRŐL ÉS TOVÁBBKÉPZÉSÉRŐL SZÓLÓ 2003/59/EK IRÁNYELV (2014) KÖVETKEZMÉNYEI, ALKALMAZÁSA ÉS TOVÁBBFEJLESZTÉSE¹⁸

BEVEZETÉS

2010-ben a városi tömegközlekedési ágazat (UPT) európai szociális partnerei, a UITP és az ETF közös projektet és konferenciát tartottak a 2003/59/EK irányelv alkalmazásáról, következményeiről és értékeléséről. Az UPT szociális partnerei rendkívül üdvözlötték az irányelvet, mivel lehetőséget biztosít a járművezetői szakmára való felkészítésre, és ezáltal nő annak vonzerejére. Továbbá hozzájárul a képzett járművezetők egészségének és biztonságának javításához, valamint a vállalatok teljesítményének javításához a környezetszennyezés és a balesetek csökkentésével, a szolgáltatás minőségének javításával és a járművezetők szakszerűségével kapcsolatos egyéb előnyökre vonatkozóan.

A UITP és az ETF véleménye szerint az irányelv pozitív hatással van a szolgáltatások minőségére és a munka minőségére, ami fontos a városi tömegközlekedésben. Emellett közös projektjük során a képzési rendszerek fejlesztésére és a munkaerőpiac megszervezésére gyakorolt hatásokat is megállapították. A különböző tagállamok helyzetétől függően ez a hatás nem csak felszíni.

A TÁRSADALMI PÁRBESZÉDRE HATÓ TÉNYEZŐK

Ez az európai szociális partnerek a városi tömegközlekedési ágazatban úgy vélik, hogy a 2003/59/EGK irányelv javíthatja a vállalati szintű szociális párbeszédet. E célból az európai UPT szociális partnerek azt javasolják, hogy az alább felsorolt pontokat nemzeti és / vagy helyi szinten osszák meg egymással a szociális partnerek, hogy az irányelv hatásairól közös álláspontot lehessen kialakítani, és - e közös meg egyezés alapján - a alap- és időszakos képzés javítása kínálható a munkaadók és a munkavállalók képviselői jogainak betartása mellett:

- A toborzás és a munkakörülmények feltételei vonzzák, megtartják és motiválják a munkavállalókat. Ebben a keretrendszerben a járművezetői képzést a járművezetők lojalitását növelő, nélkülözhetetlen eszköznek kell tekinteni;
- A munkavállalóknak lehetőséget kell biztosítani arra, hogy frissíthessék és/vagy gazdagíthassák a készségeiket és képzettségüket;
- Elő kell segíteni szakmai mobilitásukat és karrierlehetőségeiket;
- A képzésekbe való beruházás és annak megtérülése, a képzés finanszírozása, illetve minősége a szociális párbeszéd tárgyát képezi.

¹⁷ Az alábbi dokumentumban a UITP és az ETF úgynevezett UPT (városi tömegközlekedési) szociális partnerekként szerepelnek.

¹⁸ A jelen nyilatkozat elismeri, hogy a (nemzetközi) áruszállítás és a városi személyszállítás között különbségek vannak a 2003/59/EK irányelv végrehajtását érintő gyakorlati intézkedések tekintetében, amelyből kifolyólag a szociális partnerek a két ágazat különböző igényeit határozzák meg.

BERUHÁZÁSOK ÉS A BERUHÁZÁSOK MEGTÉRÜLÉSE

A szociális partnerek, a UITP és az ETF szerint az irányelv követelményeinek megfelelő képzést befektetésnek, és nem költségnek kell tekinteni. A nemzeti, regionális és vállalati szintű szociális partnereknek tisztában kell lenniük az alap- és a továbbképzés lehetséges pénzügyi előnyeivel, valamint a befektetések magas megtérülésével:

- Az üzemanyag- fogyasztáscsökkentése;
- A járművek karbantartási költségeinek csökkentése;
- A közúti balesetek/balesetek számának csökkentése;
- Potenciálisan alacsonyabb biztosítási díjak;
- A járművezetők munkakörnyezetének minőségének javítása; így javult a munkahelyi egészség és biztonság, valamint kevesebb lett a távollét;
- Az utasoknak jobb szolgáltatási színvonalat kínálnak.

AZ ALAP- ÉS TOVÁBBKÉPZÉS FINANSZÍROZÁSA

A városi tömegközlekedési ágazat európai szociális partnerei, az UITP és az ETF projektjük során meggyeztek, hogy nincs egységes helyzet a tagállamokban a szakmai alap- és továbbképzés finanszírozására vonatkozóan.

A városi tömegközlekedési ágazat szociális partnerei egy éves költség-haszon elemzés elvégzését javasolják az ágazati és vállalati szintű szociális partnereknek. Ez az értékelés különösen szükséges annak elkerülése végett, hogy a járművezetők alap- és továbbképzését finanszírozó vállalatok torzított versenyképességgel rendelkezzenek azokhoz képest, akik nem finanszírozzák az alap- és továbbképzéseket. A szociális partnerek úgy vélik, hogy az alap- és a továbbképzésekbe való befektetési költségeket általában a munkáltatóknak kell viselniük.

A nemzeti, regionális és helyi hatóságokkal, valamint a menedzsmenttel is párbeszédet kell folytatni annak érdekében, hogy a helyi és regionális foglalkoztatásra gyakorolt hatásokat figyelembe véve állami vagy társfinanszírozási rendszereket állítsanak fel. Az UPT szociális partnerei hangsúlyozni kívánják a szakmai képzésekre és az életen át tartó tanulásra vonatkozó társadalmi felelősséget, amelyet állami forrásokból kell támogatni.

A városi tömegközlekedési szektor szociális partnereit arra kéri, hogy közösen dolgozzanak ki megállapodásokat az alap- vagy továbbképzések maguk az érintett járművezetők általi finanszírozásának elkerülése érdekében. A szociális partnerek felszólítják az Európai Uniót, a nemzeti és helyi hatóságokat, illetve a munkáltatókat, hogy teremtsék elő az ehhez szükséges pénzügyi forrásokat.

A KÉPZÉS, A VIZSGÁK, A KÉPZÉSI KÖZPONTOK ÉS AZ OKTATÓK MINŐSÉGE

Az UPT szociális partnerei sajnálatukat fejezték ki amiatt, hogy bár a Bizottság a 2003/59/EK irányelv végrehajtásáról szóló (COM (2012) 385) jelentésében fő megállapításként foglalkozik a képzési különbségekkel, illetve az oktatók és oktatói központok követelményeivel, ez nem von maga után további intézkedésekkel járó következményeket. A UITP és az ETF felkéri a Bizottságot, hogy a szociális partnerekkel konzultálva készítsen el egy független szerv által végzett objektív értékelést arról, hogy az irányelv célkitűzései hogyan teljesülnek. A szociális partnerek egyetértettek a következő kritériumok fontosságával:

- Harmonizált szakmai alapképesítési képzési minta és tesztelés valamennyi tagállamban annak érdekében, hogy elkerüljék a kompetenciaszintek eltéréseit, és garantálják a harmonizált minimális és kötelező tantervet minden tagállam számára;
- A képzési központokra és az oktatók képzésére vonatkozó minőségi követelmények harmonizálása;
- A vizsgák minőségi követelményeinek harmonizálása;
- A képzési központokra és az oktatókra vonatkozó akkreditációs feltételek harmonizálása;
- A központok specifikációi (a központokban használt járművek, az ott rendelkezésre álló oktatási anyagok, oktatók képzése stb.);
- A képzési központok stb. felügyeletéből nyert ténymegállapítások.

A fent említett kritériumok az alap- és szakképzések tényleges és kölcsönös elismerésének előfeltételei.

A szociális partnerek nemzeti szinten is jogosultak konzultálni és ajánlásokat tenni.

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGNAK CÍMZETT ÖSSZEFOGLALÓ

Az UPT szociális partnerek úgy vélik, hogy a Bizottság jövőbeni tevékenységeinek a fent leírt értékelés után figyelembe kell venniük:

- A képzés minőségéhez tartoznak a képzési központok akkreditálásának kritériumai és az oktatók képzése;
- Avizsgáminősége;
- A kötelező alap- és továbbképzés finanszírozása annak elkerülése céljából, hogy maguk a dolgozók önállóan finanszírozzák szakmai alap- és továbbképzésüket;
- Az irányelv szerinti alap- és továbbképzés követelményeinek ellenőrzéséhez és végrehajtásához szükséges intézkedések;

Zárónyilatkozat: Ahogy fentebb említettük, a városi tömegközlekedésben dolgozó hivatásos járművezetők alap- és továbbképzése pozitív hatásainak köszönhetően:

- A vállalatok teljesítményének javítása a környezetszennyezés csökkentése terén, a balesetek csökkentésével és a szolgáltatási minőségjavulással összefüggő egyéb előnyök, valamint a járművezetők professzionalizmusa;
- A hivatásos járművezetők egészségvédelmének és biztonságának az irányelv végrehajtásából adódó javulása.

Az UPT szociális partnerei, a UITP és az ETF úgy gondolják, hogy az illetékes hatóságoknak a pályázati dokumentációban pontosan meg kell fogalmazniuk a képzési követelményeket, hogy a szolgáltató kiválasztásakor egyértelműen felismerjék a vállalatok képzésekre vonatkozó erőfeszítéseit.

Jóváhagyás: 2014. április 8-án Brüsszelben.

A helyi tömegközlekedési ágazat szociális partnerei: az UITP és az ETF¹⁹

A FENNTARTHATÓ VÁROSI MOBILITÁS FELÉ AZ UITP/ETF KÖZÖS ÁL- LÁSFOGLALÁSA

A FENNTARTHATÓ VÁROSI MOBILITÁS FELÉ (2016)

Az UITP és az ETF üdvözlí az Európai Parlament a fenntartható városi mobilitásról szóló saját kezdeményezésű jelentését, és arra ösztönzi a Bizottságot, hogy ezt a lehetőséget kihasználva, határozottan ösztönözze és támogassa az európai szinten hozzáadott értéket képviselő helyi tevékenységeket.

Tekintettel az európai városi lakosság növekvő arányára, az éghajlatváltozással, a gazdasági növekedéssel és a munkahelyteremtéssel kapcsolatos nagyszabású európai uniós célok csak a városi területeken történő fellépéssel érhetők el.

Az európai szociális partnerek, az UITP és az ETF tapasztalatai alapján a városok előtt álló kihívások Európa-szerte hasonlóak: a rossz levegőminőség, az öregedő népesség, a fizikai inaktivitás (elhízás, szív- és érrendszeri betegségek), zaj, forgalmi dugók, társadalmi kirekesztés, beruházási források hiánya stb.

Bár a helyi területeken a politikai válaszok történelmi, kulturális és topográfiai okokból is eltérőek lesznek, a tömegközlekedés szélesebb körű használata ezen kihívások közül többnek a kezelésében is segíthet egyszerre.

A szubszidiaritás elvét nem figyelmen kívül hagyva az UITP és az ETF úgy véli, hogy helytálló és összehangolt európai szintű kezdeményezések által kell a fenntartható városi mobilitást, különösen a tömegközlekedés használatát előmozdítani.

¹⁹ Az alábbi dokumentumban úgynevezett UPT (városi tömegközlekedési) szociális partnerek szerepelnek.

A VÁROSOK GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI SZEREPE

A városok az Európai Unió erőművei. Az európai lakosságnak körülbelül 80 %-a él városi teületeken, ahol az európai GDP több, mint 80 %-a keletkezik. Ezért az európai országokban a több és jobb munkahelyhez szükséges vagyonfelhalmozás nagyban függ az európai városok gazdasági jólététől és vonzerejétől.

A városok versenyképességének leggyakrabban azonosított mozgatórugói közé tartoznak: gazdasági erő, emberi tőke, fizikai tőke, globális vonzerő, életminőség, intézményi hatékonyság és pénzügyi fejlettség²⁰. A különböző országokban végzett vizsgálatokból gyűjtött bizonyítékok azt mutatják, hogy a legtöbb ilyen tényezőhöz a tömegközlekedés jelentősen hozzájárul.

A tömegközlekedési ágazat például a humán tőke területén is hozzájárul a városok vonzerejének mozgatórugóihoz:

- A tehetségek vonzása - A vezető európai vállalatok felső vezetőinek többsége azt állítja, hogy a közlekedési kapcsolatok minősége az egyik legfontosabb tényező az üzleti helyszínek kiválasztásához Európában²¹. A városi mobilitás és a városi környezet minősége is hozzájárul a fiatal tehetségek vonzásához.
- Készségfejlesztés - A jobb tömegközlekedés növeli a munkaerő mobilitását, amely hozzáférést biztosít a munka- és tanulási lehetőségek szélesebb köréhez. Ez lehetővé teszi a készségek és a tudás gyorsabb felhalmozódását, mint egyébként. A Melbourne-i metróprojekt értékelése azt mutatta, hogy nemcsak a Melbourne-i humán tőke általános fejlődését támogatná, hanem segítene a város különböző részei közötti jelentős aszimmetria kezelésében is, hozzájárulva a térségen belüli egyenlőség javításához²². Ezért a városok és környékük közötti jó kapcsolat alapvető fontosságú.

- Munkahelyi lehetőségek a tömegközlekedésben – A tömegközlekedési szervezetek sokszínű és képzettséget igénylő munkahelyeket biztosítanak a város lakói számára. Számos városban a helyi tömegközlekedési szolgáltató az egyik legnagyobb foglalkoztató (pl. Amszterdam, Barcelona, Párizs). A tömegközlekedési szervezetek az ellátási láncukon keresztül más régiókban is hozzájárulnak a munkahelyteremtéshez.

A forgalmi dugók azonban egyre nagyobb kihívás elé állítják a városi mobilitást, és az ennek tulajdonítható költségeket az EU GDP-jének 0,66 % -ára becsülik, ha nem történnek beavatkozások. A megnövekedett forgalom és a városi torlódások kéz a kézben járnak a több balesettel, valamint levegő- és zajszennyezéssel. A halálos balesetek 40 %-a városokban történik²³, és általában személyautókat érint. A városi közlekedés a közúti CO₂-kibocsátás 400 %-át és az egyéb szennyező anyagoknak akár 70 %-át teszi ki. A városi területeken, ahol a forgalmi dugók, a szennyezés, a zaj és a baleseti kockázat egyre nagyobb, a lakosok, a közúti közlekedők, valamint a tömegközlekedési alkalmazottak mind nagyobb kockázatoknak vannak kitéve, beleértve a stresszt, a légzőszervi és a szív- és érrendszeri betegségeket, illetve a személyes biztonsági kockázatokat. Míg a városoknak meg kell őrizniük rugalmasságukat, hogy a legmegfelelőbb intézkedéseket és szakpolitikai eszközöket választhassák meg saját igényeiknek megfelelően, az európai intézmények fontos szerepet játszhatnak az iránymutatások és a legjobb gyakorlatok előmozdításában.

A fenntartható városi közlekedés ezért a növekedés, az innováció, a foglalkoztatás, a részvétel és a fenntartható fejlődés fontos mozgatórugója a városokban. Ez egy erős érv amellet, hogy nagy hangsúlyt fektessünk a városi infrastruktúrák fejlesztésére, különösen a városi közlekedési infrastruktúrára az EU Munkahelyteremtési, Növekedési és Beruházási Csomagja keretében. Úgy gondoljuk, hogy a városi területeken a jól integrált mobilitás, amely a távolsági közlekedést a városi közlekedési módokkal kapcsolja össze (a városi csomópontok fejlesztése), hozzájárul a városok versenyképességének és vonzerejének javításához

20 Economist Intelligence Unit (Gazdasági Hírszerző Egység), Hot Spots: Benchmarking Global City Competitiveness, 2013; Robert J. Rogerson, Életminőség és városi versenyképesség, 1999

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

22 Victoria Tömegközlekedés, a Melbourne Metro agglomerációs előnyei, 2012

23 Közlekedésbiztonsági Útmutató - Közlekedésbiztonsági trendek, statisztikák és kihívások az EU-ban a 2010-2013 közötti időszakban, 2014, március

azáltal, hogy minden út első és utolsó kilométerének hiányzó összeköttetését biztosítja.

FORGALOM-ELTERELÉS A VÁROSI TÖMEGKÖZLEKEDÉS FELÉ, BERUHÁZÁS ÉS FINANSZÍROZÁS

A szubszidiaritás elvét nem figyelmen kívül hagyva az UITP és az ETF úgy véli, hogy az európai intézményeknek lépéseket kell tenniük a fenntartható városi mobilitás előmozdítása érdekében. A fenntartható közlekedési eszközök, mint tiszta, hatékony, megfizethető és biztonságos városi mobilitás, különösen a tömegközlekedési módok (városi vasút, metró, villamos és ún. tiszta busz), valamint a gyaloglás és a kerékpározás előmozdítása nélkülözhetetlen a gazdasági növekedés, a foglalkoztatás és az európai városok életképességének támogatásában, valamint a lakosság egészségének, biztonságának és életminőségének megőrzésében.

A tömegközlekedés gazdasági és társadalmi előnyeit a város számára optimalizálják, amikor a tömegközlekedési rendszerek megfelelően integrálódnak a gazdasági fejlesztési stratégiákba, a városfejlesztésbe és a lakhatási politikákba, az oktatási és foglalkoztatási stratégiákba, az idegenforgalmi és kulturális politikákba, és természetesen a városi közlekedéspolitikai egyéb aspektusaiba.

A helyi önkormányzatokat fel kell hatalmazni arra, hogy sikeresen hajtsák végre az ilyen integrált városi stratégiákat. Különösen meg kell erősíteni azon képességüket, hogy megfelelően finanszírozzák az ilyen stratégiák végrehajtását. Ez helyi szinten értéket teremt, amelyet az önkormányzatok az infrastruktúrák és szolgáltatások finanszírozására képesek fordítani. Továbbá a UITP és az ETF hangsúlyozzák a SUMP-k (fenntartható városi mobilitási tervek), mint eszközök fontosságát, és felszólítják az Európai Bizottságot, hogy mozdítsa elő a SUMP-k létrehozását, különösen, hogy az európai uniós források odaítélésének feltétele a SUMP-k vagy azzal egyenértékű intézkedési tervek létrehozása. intézkedéseket.

A tömegközlekedésnek minden városi fejlesztési program szerves részét kell képeznie, és a városi infrastrukturális projekteket a jövőbeni beruházási csomagokban, különösen az Európai Unió szintjén kiemelten kell kezelni.

Az UITP és az ETF ezért felkéri az Európai Bizottságot, hogy a 2011-es Közlekedési Fehér Könyv felülvizsgálatakor tűzze ki célul, hogy 2030-ra megduplázza a tömegközlekedés piaci részesedését, és rendezze politikáját és kezdeményezéseit e célkitűzés köré.

Konkrét javaslatok:

- A tagállamokat fel kell kérni, hogy dolgozzanak ki hosszú távú finanszírozási tervet a hozzáférhető és megfizethető tömegközlekedés számára, és tegyenek erről jelentést. E tekintetben a tagállamok figyelembe veszik a tömegközlekedés előmozdításának gazdasági és társadalmi előnyeit, amelyek az olyan túlzott forgalomból eredő költségek elkerüléséből fakadnak, mint például az egészségügyi költségek, a munkanélküliségi költségek, a forgalmi dugók költségei stb.
- A tömegközlekedés a városi térségek közötti modális felosztásban való részesedésének növelése a tömegközlekedés iránti egyértelmű európai politikai elkötelezettséget igényel.
- A városi tér szűkös erőforrás, és a tömegközlekedés gyakran a leghatékonyabb közlekedési eszköz. Szükség van egy világos politikai elkötelezettségre a közlekedési módok értékelésére és rangsorolására a tér és az energia felhasználásának függvényében (beleértve a kibocsátási szintet is).
- A városi e-mobilitás tekintetében a megosztott mobilitásra kell összpontosítani. Az egyéni e-mobilitás nem hátráltathatja a tömegközlekedést, és nem járulhat hozzá a további forgalmi dugókhoz.

A tömegközlekedési szolgáltatók továbbra is pénzügyi bizonytalansággal küzdenek. Az államháztartásra nehezedő nyomásból és a személygépkocsi-használatból eredő folyamatos versenyből adódóan a bevételek kimaradásával kell szembenézni. Ráadásul a növekvő forgalmi dugók lassíthatják a közúti tömegközlekedést, annak megbízhatóságát csökkentve. Ez növelheti az üzemanyag-fogyasztási és karbantartási költségeket, illetve hosszabb utakat és várakozási időt okozhat a felhasználók számára. A tömegközlekedésnek, mint a személygépkocsi alternatívájának vonzereje csökken, ami a szolgáltatási és foglalkoztatási szintek további csökkenéséhez vezethet.

A nagyobb pénzügyi stabilitásnak biztosítania kell a tömegközlekedéshez, mint a teljes lakosság érdekében nyújtott szolgáltatáshoz való hozzáférést, illetve az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférést, és helyre kell állítania a tömegközlekedés és a személygépkocsik közötti verseny egyensúlyát. Kreatívabb és kifinomultabb megközelítésre van szükség a finanszírozáshoz, beleértve a „szennyező fizet”, a „kedvezményezett fizet” és az „általános lakossági fizetések” kategóriába tartozó pénzügyi eszközök használatát. Ezek az eszközök a magánközlekedés elrettentő példáihoz vezető feltételeket is bemutatják annak érdekében, hogy a külső költségek internalizálásán keresztül a tömegközlekedés számára teret nyerjenek.

A UITP és az ETF felhívja a tagállamokat, hogy hozzanak létre hosszú távú stratégiát a tömegközlekedés finanszírozására, beleértve a beruházásokat is, a nemzeti, regionális és helyi szintű finanszírozás minden formájának és forrásának felhasználásával történnek.

FOGLALKOZTATÁS, MINŐSÉGI TÖMEGKÖZLEKEDÉS, MUNKAKÖR- NYEZET ÉS SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD

A UITP és az ETF hangsúlyozzák a városi tömegközlekedési ágazat magas potenciálját a minőségi munkahelyteremtésre a városi területeken. Számos városban és agglomerációban az ágazat értékes hozzájárulást nyújt a hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci beilleszkedéséhez. A szociális partnerek vállalati szinten alakítják ki és valósítják meg a sokszínűségi politikát. Ráadásul a városi területeken a tömegközlekedési vállalatok fontos szerepet játszanak a képzettség és a szakmai gyakorlat biztosításában, különösen a fiatalok számára.

Továbbá a UITP és az ETF kiemelik a tömegközlekedési szolgáltatás minőségének fontosságát, mint a felhasználók vonzása és megtartása szempontjából döntő tényezőt. Ebből a nézőpontból a munkavállalók kulcs szerepet játszanak a tömegközlekedés sikeres működésében. A munkakörnyezet minősége, illetve a motivált, jól képzett és megfizetett személyzet lényeges elemeit képezik az utasoknak nyújtott minőségi szolgáltatásoknak, amelyek a folyamat középpontjában állnak.

Az ágazat jelenleg számos kihívással néz szembe:

- Egyrészt számos technológiai változás kerül bevezetésre, hogy jobban megfeleljenek a fogyasztók igényeinek (intelligens városi kezdeményezések), amelyek gyors tempójúak és előre láthatóan kihívást jelentenek. A városi tömegközlekedés számos ilyen újítása közvetlen hatást gyakorol a foglalkoztatásra (pl. E-jegyek) és a munkakörülményekre (pl. a városi tömegközlekedés ITS-jére, a biztonsági problémák kezelésére szolgáló felügyeleti technológiákra, a járművezetők IT-eszközeire). Ezek hatással lesznek a járművezetői, a karbantartási, a szolgáltatási, az adminisztrációs vagy az informatikai műveletek valamennyi területére, és erős társadalmi párbeszédet igényelnek az igazságos átmenet biztosítása érdekében.
- Másrészt a tömegközlekedés munkaigényes szektor, és az európai demográfiai változások számos tagállamban kihívást jelentenek az ágazat számára. Ezt a városi tömegközlekedésben is meg kell oldani, és szükségessé válhat, hogy a korábban dolgozóknál több alkalmazottat toborozzanak és képezzenek ki. Szükséges elemezni az ágazat, mint munkáltató képét, mivel a vonzóerő feltétele a magas színvonalú szolgáltatásokhoz szükséges személyzet. Szükséges továbbá a vállalatok öregedő személyzetére összpontosítani. A munkahelyi biztonság biztosítása fontos eleme a tömegközlekedési dolgozók vonzásának és megtartásának.
- A munkaintenzitás, a forgalmi dugók (egészség), a biztonság (balesetek) és a biztonság (agresszív utasok) a munkahelyi környezetet veszélyeztető elemek, és ezáltal az ágazat vonzerejét is veszélyeztetik, tekintettel a fiatal munkavállalókra és a nőkre.
- A bizonytalanság, az antiszociális magatartás, az agresszió és az erőszak problémája, a tömegközlekedési helyszíneken dolgozókra és az utasokra is hatást gyakorol, és ez nemcsak a szociális partnerek szintjén, hanem az önkormányzatokkal való szoros együttműködésben is határozott intézkedést követel. El kell ismerni az emberi jelenlét fontos szerepét a tömegközlekedésben a biztonságérzet szempontjából.

Ebben az összefüggésben elengedhetetlen, hogy hangsúlyozzuk a kormányzat valamennyi szintjének felelősségét, az európai szintet is beleértve, hogy biztosítsák a tömegközlekedés minőségét, és ennek megfelelően a munkakörülményeket minőségét, a megfelelő finanszírozást, valamint a munkáltatók, a munkavállalók és a szakszervezetek közötti szoros együttműködést a közös célok elérése érdekében.

A UITP és az ETF ezért hangsúlyozzák a társadalmi párbeszéd fontosságát minden szinten, az európai szintet is beleértve, és emlékeztetni szeretnék a 2015. február 9-i közös nyilatkozatukra. Továbbá a városi tömegközlekedés európai szociális partnerei felszólítják az Európai Bizottságot, hogy idejében tájékoztassa, konzultáljon és hallgassa meg a szociális partnereket minden olyan kezdeményezésről, amely a városi tömegközlekedési ágazat számára közvetlen és közvetett társadalmi hatással bír. Az UITP és az ETF megerősítik, hogy rendelkezésre állnak az európai intézmények javaslatainak és megoldásainak megvitatására.

Jóváhagyás: 2016. április 14-én Brüsszelben.

Az ETF képviselőjében

Alain Sutour

ETF, Városi Tömegközlekedési Bizottság elnöke

Sabine Trier

főtitkárhelyettes

A UITP képviselőjében

Nicolas Blain

UITP, EU Bizottság elnöke

Thomas Avanzata

UITP, Európai Tanszék elnöke

