

Socialinis dialogas kai kurių Vidurio ir Rytų Europos šalių miesto viešojo trans- porto sektoriuje

Projekto ataskaita



Gavus finansinę ES paramą



Metrika

Šis dokumentas parengtas vykdant projektą „Socialinis dialogas kai kurių Vidurio ir Rytų Europos šalių miesto viešojo transporto sektoriuje“. Projektui skirta Europos Sąjungos finansinė parama pagal biudžeto eilutę „Parama socialiniam dialogui“. Ataskaitoje pateikta informacija ir išsakytos nuomonės atspindi jos autorių požiūrį. Europos Komisija neatsako už ataskaitos informacijos panaudojimą.

Užsakovai: projekto partneriai

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

Europos transporto darbuotojų federacija (ETF)
Galerie AGORA, Rue du Marche aux Herbes 105,
Boite 11
1000 Brussels, Belgija
Tel.: +32 2 2854660
etf@etf-europe.org
www.etf-europe.org

Ataskaitą parengė ir išleido

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

Maketavimas

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Paveikslėliai

iStock.com

Seznam obsahu

1 Socialinių partnerių įžanginis žodis	5
2 Įžanga	7
3 Metodologija.....	11
4 Europos socialiniai partneriai.....	13
4.1 Tarptautinė viešojo transporto sąjunga (UITP).....	13
4.2 Europos transporto darbuotojų federacija (ETF)	14
5 Europos socialinis dialogas	17
6 Europos socialinio dialogo veikla miesto viešojo transporto sektoriuje.....	23
7 Socialinių partnerių susitikimų Bulgarijoje, Čekijoje ir Lenkijoje santrauka	25
7.1 Socialinių partnerių susitikimas Sofijoje (Bulgarija).....	26
7.2 Socialinių partnerių susitikimas Prahoje (Čekija)	33
7.3 Socialinių partnerių susitikimas Varšuvoje (Lenkija).....	36
8 projekto seminarų išvados	41
8.1 seminaras: Bulgarija, Kroatija, Slovėnija, Serbija	42
8.2 seminaras: Čekija, Vengrija, Rumunija, Slovakija.....	45
8.3 seminaras: Lenkija, Estija, Latvija, Lietuva	49
9 Vidurio ir Rytų Europos miesto viešojo transporto sektoriaus įmonių ir profesinių sąjungų ataskaitos	55
9.1 Košice m. (Slovakija) viešojo transporto įmonė	55
9.2 Rygos tarptautinis autobusų terminalas (Latvija); veiklos apimtis – autobusų terminalo veikla (tarptautinė transporto infrastruktūra);.....	57
9.3 „OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav“ (OS DOSIA)	59
9.4 Estijos transporto ir kelių darbuotojų profesinė sąjunga (ETTA), Talinas (Estija) ..	60
9.5 SDPZ sindikats draugība Nomago d.o.o.“ (įmonės „Nomago d.o.o.“ transporto ir ryšių sąjunga).....	60
9.6 Nacionalinė transporto profesinių sąjungų federacija (KSZOSZ), Vengrija.....	61
9.7 Įmonės pavadinimas: UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Vilnius (Lietuva)	63
9.8 Latvijos viešojo sektoriaus ir transporto darbuotojų profesinė sąjunga (LAKRS). 65	
9.9 „Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.“; Krokuva (Lenkija)	67
9.10 Metro darbuotojų laisvoji profesinė sąjunga, Bukareštas (Rumunija).....	68
9.11 Serbijos nepriklausoma kelių ir miestų transporto darbuotojų profesinė sąjunga 70	
10 Priedai	73
10.1 Bendros rekomendacijos	73
10.2 Bendri pareiškimai	78



Socialinių partnerių įžanginis žodis

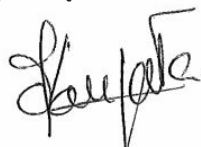
Vienas iš bendrų ETF ir UITP tikslų yra gerinti viešojo transporto sektoriaus bei jo darbuotojų padėtį pasinaudojant institucinėmis struktūromis ir visiškai išnaudojant bendradarbiavimo kuriant Europos socialinį dialogą galimybes. Tačiau įvairiose Europos šalyse socialinis dialogas organizuojamas labai skirtingai ir atspindi konkrečios šalies darbo santykių kultūros bei, platesne prasme, visuomenės specifiką.

Europos socialiniams partneriams labai svarbu pasiekti bendrą supratimą siekiant spręsti iššūkius, kylančius dėl skirtingo viešojo transporto sistemos organizavimo įvairiose šalyse bei miestuose, taip pat dėl sparčiai kintančios verslo aplinkos, kurioje veikia įmonės ir dirba darbuotojai (skaitmeninimas, kintančios judumo mieste tendencijos, nauji žaidėjai ir pan.). Svarbus principas yra užtikrinti viešojo transporto paslaugų bei darbuotojų darbo sąlygų kokybę, taip pat išlaikyti sektoriaus svarbą bei patrauklumą darbo rinkoje.

Tai, ar pavyks pasiekti šį tikslą, priklausys nuo Europos lygmeniu diskusijose dalyvaujančių šalių skaičiaus, ES socialinio dialogo supratimo bei žinių apie jo struktūras.

Šiuo projektu Europos socialiniai partneriai siekia prisidėti prie Vidurio ir Rytų Europos šalių atstovavimo Europos socialiniame dialoge gerinimo bei skatinti geresnį bendrą supratimą dalyvaujant tiesioginiame dialoge ir keičiantis idėjomis su šių šalių darbuotojų ir verslo organizacijomis. Tokio bendravimo rezultatai apžvelgiami šioje ataskaitoje.

Esame įsitikinę, kad šie rezultatai pagerins socialinio dialogo kokybę bei sustiprins Europos socialinį modelį mūsų sektoriaus įmonių ir darbuotojų labui.



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Ižanga

Europinio lygio socialinis dialogas vaidina svarbų vaidmenį Europos socialiniame modelyje, suteikdamas naudos įmonėms, darbuotojams ir bendrai ekonomikai bei visuomenei. Europos miesto viešojo transporto socialiniai partneriai – Tarptautinė viešojo transporto sąjunga (UITP) ir Europos transporto darbuotojų federacija (ETF) siekia skatinti Europos socialinį dialogą ir diskutuoti apie jo veiksmingumą bei rezultatus su Vidurio ir Rytų Europos (VRE) socialiniais partneriais. Tuo pat metu Europos socialiniai partneriai nori išplėsti savo žinias apie socialinio dialogo funkcionavimą ir veiklą šio regiono šalyse.

Viena iš socialinio dialogo daugelyje VRE šalių viešajame transporte ypatybių yra aukštas decentralizacijos lygis be sektoriaus arba nacionalinių organizacijų ar atstovavimo. Socialinis dialogas Vidurio ir Rytų Europos šalyse visų pirma organizuotas nacionalinėse socialinių reikalų ir ekonomikos trišalėse tarybose. Jose priimami sprendimai įvairiais klausimais šalies, sektoriaus ar verslo lygiu. Dvišalis socialinis dialogas tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų regioniniu ar nacionaliniu lygiu nėra labai dažnas. Dažniausiai jis vyksta įmonių lygiu. Nepaisant to, socialinio dialogo rezultatai šiose šalyse dažnai yra riboto veiksmingumo, į juos nežiūrima rimtai. Taigi būtina toliau stiprinti politinę valią ir socialinių partnerių partnerystės dvasią, taip pat intensyviau rengtis profesionalioms deryboms bei skatinti atsakingą dialogą.

Europos socialiniai partneriai, Europos Sąjungos Taryboje pirmininkaujanti valstybė ir Komisija „patvirtina bendrą ryžtą gerinti visų lygių socialinio dialogo bendras sąlygas, efektyvumą ir kokybę“ siekiant sukurti „sąžiningą ir ištis visos Europos darbo rinką“¹. Šio projekto tikslas buvo sustiprinti Europos socialinio dialogo rezultatų miesto viešojo transporto sektoriuje poveikį ir matomumą. Projektas siekė pagilinti Europos socialinių partnerių žinias apie šių šalių nacionalinius sunkumus ir poreikius. Šios priemonės padės stiprinti socialinių partnerių gebėjimus plėtoti nacionalinį socialinį dialogą bei dalyvauti Europos socialiniame dialoge. Bendri veiksmai leis geriau suprasti įvairias darbo santykių sistemas ir tikslinių šalių socialinių partnerių situaciją. Galiausiai socialiniai partneriai turėtų įgyti motyvacijos aktyviai dalyvauti Europos socialiniame dialoge.

¹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui (2017): Apie Europos socialinių teisių ramsčio kūrimą. 9 ir 2 p.

Europos institucijos pabrėžia, kad gerai funkcionuojantis socialinis dialogas svarbus šių šalių ekonomiam augimui ir darbo rinkai. „Nacionalinių darbo santykių sistemų įvairovėje socialinis dialogas yra esminis Europos socialinio dialogo komponentas, o jo didelė svarba pripažinta Europos sutartyse, įskaitant ES pagrindinių teisių chartiją.“² Europos Komisijos komunikate netgi teigiama, kad „stiprus socialinis dialogas yra įprastas šalyse, kuriose darbo rinka lengviau atlaikė ekonominę krizę“.³ Šiomis aplinkybėmis Europos socialiniai partneriai UITP ir ETF ketina keistis patirtimi ir remti socialinį dialogą Vidurio ir Rytų Europos šalyse.

Esminė išankstinė sąlyga šiame procese yra socialinių partnerių bendras supratimas ir pasitikėjimas. Tokią aplinką galima sukurti tik rengiant bendrus susitikimus ir keičiantis informacija. Todėl projekto metu buvo organizuojami bendri seminarai, skirti dalytis patirtimi ir informacija tarp Vidurio ir Rytų Europos socialinių partnerių ir valstybių narių bei Europos institucijų ekspertų.

Projekte dalyvavo šios šalys: Lietuva, Latvija, Estija, Lenkija, Čekija, Slovakija, Vengrija, Rumunija, Bulgarija, Kroatija, Slovėnija ir Serbija. Pagrindinės projekto priemonės buvo trys vizitai į šalis surengiant socialinių partnerių susitikimus bei trys seminarai, skirti dalytis patirtimi ir informacija apie nacionalinį ir Europos socialinį dialogą miesto viešojo transporto sektoriuje

2 Darbo santykiai Europoje 2012 m. Komisijos tarnybų darbinis dokumentas. Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generaliniam direktoratas. 2012 m. gruodis. 8 p.

3 Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui (2012): Ekonomikos atsigavimas kuriant darbo vietas. 12 p.



Metodologija

Projekto laikotarpis: 2018 m. sausio 1 d. – 2019 m. birželio 30 d. Metodologiniu požiūriu projekto tikslas buvo susidaryti situacijos minėtose šalyse bendrą vaizdą ir parengti seminarus bei socialinių partnerių susitikimus.

Europos socialiniai partneriai pakvietė Lietuvos, Latvijos, Estijos, Lenkijos, Čekijos, Slovakijos, Vengrijos, Rumunijos, Bulgarijos, Kroatijos, Slovėnijos ir Serbijos socialinius partnerius dalyvauti susitikimuose ir keitimės informacija. Pirmame etape surengti vizitai į Bulgariją, Čekiją ir Lenkiją bei susitikimai su socialiniais partneriais. Remiantis jais parengtas keitimosi informacija ir patirtimi seminarų planas. Pagrindinės projekto priemonės buvo trys seminarai, skirti dalytis

patirtimi ir informacija apie nacionalinį ir Europos socialinį dialogą miesto viešojo transporto sektoriuje. Europos socialiniai partneriai pristatė savo tikslus ir veiklą Europos mastu. Trumpas aprašymas pateiktas toliau. Projekto ataskaitai „Socialinis dialogas kai kurių Vidurio ir Rytų Europos šalių miesto viešojo transporto sektoriuje“ iš nacionalinių socialinių partnerių atstovų buvo papildomai surinkta šalių informacija.



Europos socialiniai partneriai

4.1 Tarptautinė viešojo transporto sąjunga (UITP)

UITP yra aktyvi tvaraus judumo miestuose propaguotoja ir pelniusi tarptautinį pripažinimą už veiklą skatinant šios labai svarbios politikos darbotvarkės srities plėtrą. UITP gali pasigirti turtinga istorija – tai yra vienintelis pasaulinis tinklas, vienijantis visus viešojo transporto dalininkus ir visus tvarius transportavimo būdus.

Siekdama skatinti ir populiarinti viešąjį transportą bei tvarius judumo sprendimus, UITP aktyviai bendrauja su sprendimų priėmėjais, tarptautinėmis organizacijomis ir kitais svarbiais dalininkais. Kurdama naujas žinias ir patirtį bei jomis dalindamasi, UITP įkvepia siekti tobulumo ir kurti inovacijas. UITP suburia žmones, kad jie keistųsi idėjomis, ieškotų sprendimų bei kurtų abipusiai naudingas verslo partnerystes.

UITP vienija 1.500 įmonių narių iš 96 šalių. Šie nariai yra viešojo transporto operatoriai, vietos valdžios atstovai, politikai, tyrimų institutai bei įmonės, gaminančios ir aptarnaujančios viešojo transporto priemones. Įvairiuose Briuselyje įsikūrusio organizacijos sekretoriato skyriuose dirba 80 specialistų. Europos reikalų skyrius atstovauja ES viešojo transporto operatorius ir vietos valdžios institucijas, kurie priklauso

UITP, Europos Sąjungos institucijose ir visose kitose aktualiųose organizacijose. Jis aktyviai stebi, teikia rekomendacijas ir dalyvauja formuojant Europos politikas ir iniciatyvas, kurios reikšmingos miesto, priemiestiniam ir regioniniam viešajam keleivių transportui. Socialiniu lygmeniu UITP yra Europos socialinis partneris, su kuriuo pagal SESV 143 str. turi konsultuotis Europos Komisija, bei bendradarbiauja su Europos transporto darbuotojų federacija (ETF) Europos socialiniame dialoge.

UITP veikla apima platų temų spektrą:

- Mokymo programos, skirtos platesnėms judumo temoms bei techniniams ir veiklos klausimams
- Tyrimų ir inovacijų projektai
- Įvairios publikacijos apimančios platų judumo temų spektrą
- MYLIBRARY – UITP biblioteka internete
- MYNETWORK – unikalus internetinis tinklas, vienijantis beveik 16.000 narių
- Renginiai – daugybė galimybių rasti reikiamus specialistus, keistis idėjomis ir rasti sprendimus, pvz., „UITP Global Public Transport Summit“ (UITP pasaulinis viešojo transporto viršūnių susitikimas)

UITP subūrė specialistų darbo grupes, kurių užduotis yra visų narių vardu rinkti ir kurti pažangias žinias:

Regioniniai skyriai ir biurai	Sektoriniai skyriai ir komitetai	Modaliniai skyriai ir komitetai	Teminės komisijos	Kitos ekspertų grupės
Afrika	Pramonė: transporto priemonės ir įranga / informacinės technologijos ir paslaugų pramonė	Autobusai	Verslo ir žmogiškųjų išteklių valdymas	Akademiniis tinklas
Azija, Ramusis vandenynas		Troleibusai	Informacinės technologijos ir inovacijos	Parodų komisija
Australija ir Naujoji Zelandija	Organizuojančios institucijos	Lengvasis geležinkelis	Rinkodara ir produkto kūrimas	Dizaino ir kultūros platforma
Eurazija		Metro	Sauga	Taksi platforma
Europa: Europos Sąjunga ir Rytų Europos Šalys		Regioninis ir priemiestinis geležinkelis	Tvarus vystymasis	Vandens transporto platforma
Indija			Transporto ekonomika	
Iranas			Transportas ir miesto gyvenimas	
Lotynų Amerika			Suderintas judumas	
Artimieji Rytai ir Šiaurės Afrikaa				
Šiaurės Amerika				
Turkija				

4.2 Europos transporto darbuotojų federacija (ETF)

Europos transporto darbuotojų federacija (ETF) yra europinė profesinė sąjunga, vienijanti Europos Sąjungos valstybių narių, Europos ekonominės erdvės bei Vidurio ir Rytų Europos šalių profesines sąjungas. Europos transporto darbuotojų federacija įkurta steigiamajame kongrese Briuselyje 1999 m. birželio 14–15 d. ETF turi atstovaujamas sąjungas, kurios vienija geležinkelio, kelių transporto ir logistikos, jūrų transporto, uostų ir krovos sektoriaus, vidaus vandenų, civilinės aviacijos, žvejybos ir turizmo paslaugų sektorių darbuotojus.

ETF atstovauja daugiau nei 5 milijonus transporto sektoriaus darbuotojų iš 230 transporto profesinių sąjungų ir 41 Europos šalies: geležinkelio, kelių transporto ir logistikos, jūrų transporto, vidaus vandenų, civilinės aviacijos, uostų ir krovos. Miestų viešąjį transportą atstovauja Kelių ir geležinkelio sekcijos reikalų komitetas. Moterų ir jaunimo komitetų veikla skatina gerinti darbo sąlygas šioms konkrečioms darbuotojų grupėms.

Europos institucijos pripažįsta ETF kaip suinteresuotąją šalį. 10% aquis communautaire sudaro transporto teisės aktai. ETF yra pripažintas socialinis partneris 7 instituciniuose sektorių socialinio dialogo komitetuose bei atstovauja visos Europos transporto darbuotojų interesus Europos Komisijoje ir Ministrų Taryboje. ETF toliau puoselės gerus santykius tarp profesinių sąjungų ir Europos Parlamento, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto ir Regionų komiteto.



Laikydamosi bendro pasaulinio solidarumo principo ETF vienu metu veikia kaip ITF Europos regionas ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) transporto federacija. Pagrindinė jos veikla yra visoje Europoje atstovauti ir ginti transporto darbuotojų interesus. Ji formuoja ir koordinuoja profesinių sąjungų transporto ir socialinę politiką, organizuoja suderintas darbo rinkos veiklas ir kampanijas, užsiima švietimu ir mokymais bei vykdo inovatyvius tyrimus įvairiomis temomis nuo darbuotojų sveikatos ir saugos iki užimtumo poveikio, taip pat dalyvauja socialiniame dialoge.

ETF valdymo organai:

- A)** Kongresas (reniamas kas 4 metus)
- B)** Vykdomasis komitetas (bent 2 k. per metus)
- C)** Valdymo komitetas (bent 2 k. per metus)



Europos socialinis dialogas

Socialinis dialogas įvairiose šalyse vyksta skirtingais lygiais, tačiau taip pat yra ir Europos Sąjungos lygmens socialinis dialogas. Šalia Europos socialinės srities teisės aktų Europos socialinis dialogas yra svarbus instrumentas gerinti Europos Sąjungos darbo standartus bei skatinti darbo rinkų modernizavimą.

Europos socialinio dialogo užduotys ir veiklos formos skiriasi nuo nacionalinio socialinio dialogo. Europiniu lygmeniu Europos organizacijos, kurios atstovauja darbuotojus ir darbdavius nacionaliniu lygmeniu užsiima diskusijomis ir derybomis siekdamas bendrų susitarimų ar rekomendacijų bei daryti poveikį ES sprendimų priėmimui. Šis principas įtvirtintas Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (151–155 straipsniai).

1992 m. Maastrichto sutartis suteikė europinio lygio socialiniams partneriams vaidmenį formuojant ir įgyvendinant Bendrijos socialinę politiką bei sustiprino jų teisėtumą suteikus naują teisę konsultuoti priimant Bendrijos sprendimus. Tarpšakiniam dialogui vadovaudavo socialiniai partneriai, laikydami savų nepriklausomų interesų, arba teikdami konsultacijas pagal Komisijos teisės aktų dienotvarkę.

Tokio savarankiško dialogo rezultatai – bendros nuomonės ir deklaracijos įvairiais užimtumo ir ekonominės politikos klausimais. Konsultacijos padėjo pasiekti pagrindų susitarimus dėl vaiko priežiūros atostogų (1995), darbo ne visą dieną (1997) ir terminuoto darbo (1999), kurių pagrindu valstybės narės parengė privalomus teisės aktus.

Amsterdamo sutarties (1997) 138 ir 139 straipsniai institucionalizavo Europos socialinį dialogą kaip priemonę konsultuotis su socialiniais partneriais ES lygmens socialinių iniciatyvų ir teisės aktų klausimais bei kaip derybų dėl sutarčių instrumentą.

Nauji savarankiškame tarpšakinių socialinių partnerių dialoge gimę tekstai leido parengti pagrindų susitarimus, pvz., dėl darbe patiriamo streso (2004), lyčių lygybės (2005), priekabiavimo ir smurto darbe (2007) bei įtraukų darbo rinkų (2010).

Lisabonos sutartis (2009) papildė dvi svarbias ES sutartis – Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį. Vėliau pastaroji pervadinta į Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV). Jos paskirtis yra sukurti Sąjungai teisinį pagrindą ir suteikti įrankius, būtinus kovoti su ateities iššūkiais ir reaguoti į piliečių reikalavimus. Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (154 ir 155 straipsniai) nuostatos dėl socialinio dialogo, konsultavimosi su socialiniais partneriais ir derybų (anksčiau – Amsterdamo sutarties 138 ir 139 straipsniai) išliko beveik nepakitusios.⁴

SESV 154 straipsnis

1. „Komisijai keliamas uždavinys skatinti administracijos ir darbuotojų konsultavimąsi Sąjungos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims lygiavertę paramą.
2. Šiuo tikslu Komisija, prieš teikdama siūlymus socialinės politikos srityje, su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės.
3. Jei po tokio konsultavimosi Komisija mano, kad tikslinga imtis veiksmų Sąjungos mastu, ji su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl numatomo pasiūlymo turinio. Administracija ir darbuotojai pateikia Komisijai nuomonę arba prireikus – rekomendaciją.
4. Pasinaudodami 2 ir 3 dalyse nurodytu konsultavimusi, socialiniai partneriai gali informuoti Komisiją apie savo ketinimą inicijuoti 155 straipsnyje numatytą procesą. Šis procesas negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti administracija ir darbuotojai bei Komisija drauge nenusprendžia jo pratęsti.“

SESV 155 straipsnis

1. Administracijos ir darbuotojų pageidavimų jų dialogas Sąjungos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.
2. Sąjungos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas 153 straipsnis, juos pasirašiusioms šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu. Apie tai pranešama Europos Parlamentui.

Taryba sprendžia vieningai, kai tame susitarime yra viena arba kelios nuostatos, susijusios su viena iš sričių, kurioms pagal 153 straipsnio 2 dalį reikia balsų vieningumo.

SESV 152 straipsnis

Svarbiausia naujovė – naujas SESV 152 straipsnis:

„Sąjunga, atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu. Ji remia socialinių partnerių dialogą, kartu gerbdama jų savarankiškumą. Prie socialinio dialogo prisideda trišalis socialinių reikalų aukšto lygio susitikimas ekonomikos augimo ir užimtumo klausimais.“⁵

4 Išsamiau žr.: Europos Komisija, Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas: Socialinis Europos vadovas. 2 tomas: Socialinis dialogas. 2012 m. sausis

5 Europos Sąjungos sutartis (ESS) ir Sutartis dėl Europos Sąjungos Veikimo (SESV) su Lisabonos sutarties (2007) pakeitimais. 2008. 152 straipsnis.

EUROPOS SOCIALINIS DIALOGAS – FORMOS IR PROCESAI

ES lygmens socialinis dialogas tarpšakiniu ir sektorių lygiu vykdomas dviem formatais. Pirmą – reaguojant į konsultacijas su Europos Komisija; antrą – savarankiškai dirbant socialinių partnerių įvardintais klausimais. Tai gali būti formalūs ar neformalūs procesai, apsiribojantys darbuotojų ir darbdavių organizacijomis, bet gali apimti ir bendravimą su vyriausybe ir kitomis viešosiomis institucijomis.

Dialogas vykdomas dviem lygmenimis ir dviem pagrindiniais formatais. Formatas gali būti:

- **dvišalis** – dalyvauja tik socialiniai partneriai (organizacijos, kurios atstovauja darbdavius ir darbuotojus) arba
- **trišalis** – dalyvauja abu socialiniai partneriai ir ES institucijos (dažniausiai įvairių pramonės šakų lygmeniu)

Pagrindiniai dialogo lygmenys:

- **tarpšakinis** – dialogas apima visą ES ekonomiką, darbo rinką ir visus sektorius;
- **sektorius** – apima vieną konkrečią ES pramonės šaką; ir
- **įmonės** – dialogas daugiausiai vyksta Europos darbo tarybose,

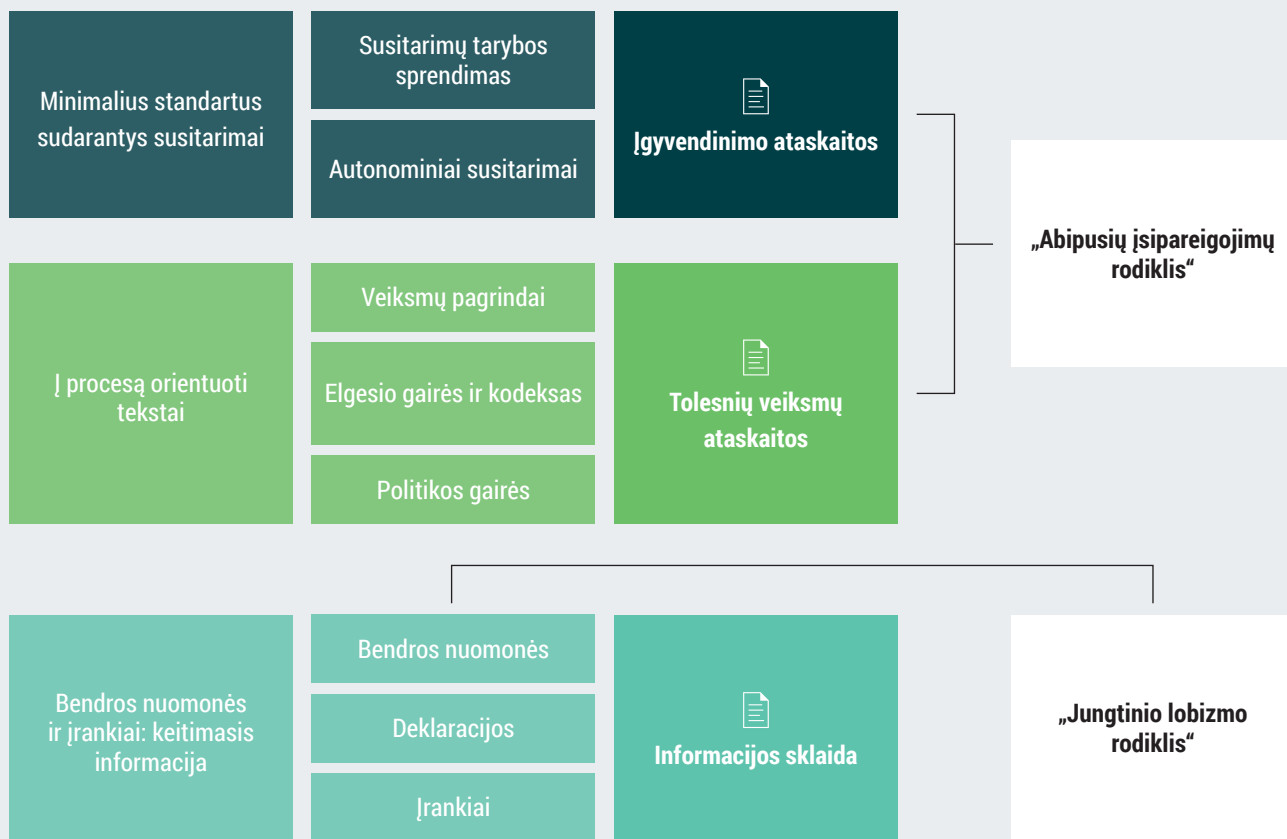
atsižvelgiant į skirtingą įvairių organizacijų dalyvavimo dialoge lygį. Tarpšakiniu lygiu profesines sąjungas atstovauja Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), o darbdavius – „BusinessEurope“ (vienijanti privataus sektoriaus įmones), Europos viešąsias paslaugas teikiančių darbdavių ir įmonių centras (CEEP) ir Europos amatų, mažųjų ir vidutinių įmonių asociacija (UEAPME). Sektoriaus lygiu socialiniai partneriai yra asociacijos, vienijančios konkretaus sektoriaus nacionalines profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijas.

Socialinio dialogo komitetus įsteigė 43 pramonės, paslaugų ir komercijos sričių sektoriai, o vienas iš jų yra kelių sektorius. Komitetų veiklą palaiko Europos Komisija. Šiuose komitetuose socialiniai partneriai gali savo iniciatyva aptarti rūpimas temas, vykdyti jungtinę veiklą bei derėtis dėl sutarčių ir kitų bendrų tekstų.

Komisija konsultuojasi su tarpšakiniais ir sektorių socialiniais partneriais įvairiais klausimais, o partneriai gali parengti bendrus atsakymus per socialinio dialogo komitetus. Europos užimtumo ir socialinės politikos teisėkūros procese Komisija privalo konsultotis su socialiniais partneriais. Jie gali derėtis dėl sutarčių, kurioms ES direktyva gali suteikti juridinę galią. Transporto sektoriuje nemažas skaičius teisinių priemonių turi tiesioginę socialinę įtaką, o tai reiškia, kad socialinių partnerių nuomone jie turi būti laikomi socialinės sritys teisės aktais.

SOCIALINIO DIALOGO REZULTATAI

Socialinio dialogo proceso rezultatas gali būti įvairūs tekstai – bendros nuomonės, sutartys ir rekomendacijos bei savarankiški susitarimai. Pastaruosiuose socialiniai partneriai ES lygiu sukuria bendrųjų principų sistemą, kuri įpareigoja jų nacionalines organizacijas įdiegti susitarimą remiantis nacionaline valdymo ir darbo sritį reglamentuojančia tvarka ir praktika.



SEKTORIŲ SOCIALINIO DIALOGO KOMITETAI

Sektorių socialinio dialogo komitetai yra pagrindiniai socialinių partnerių bendrų veiksmų rengimo ES lygiu organai. Miesto viešojo transporto socialinis dialogas yra viena iš Kelių transporto sektoriaus socialinio dialogo komiteto darbo grupių. Ji siekia vykdyti savarankišką socialinį dialogą naudodamasi visomis savo teisėmis.

Savo veikloje socialiniai partneriai yra nepriklausomi. Jie sprendžia dėl darbo programos, susitikimų datų ir skaičiaus bei planuojamų rezultatų. Europos Komisija remia šią veiklą finansiškai ir organizaciniu aspektu.

Darbo grupė rengia plenarinius, darbo grupių ir valdymo grupės posėdžius. Plenariniuose posėdžiuose Europos Komisija gali kompensuoti 28 darbdavių ir tiek pat darbuotojų organizacijų atstovų dalyvavimo išlaidas. Jos kompensuojamos tik ES valstybių narių atstovams. Posėdžių metu verčiama į 6 kalbas.

NAUJAS SOCIALINIO DIALOGO STARTAS

2015 m. Jean-Claude Juncker paskelbė „Naują socialinio dialogo startą“. Šio naujojo starto tikslas yra paskatinti aktyvesnį socialinių partnerių dalyvavimą formuojant politiką ir kuriant teisės aktus ES lygiu bei Europos semestre. Pagerės socialinių partnerių gebėjimai pasiekti susitarimus bei reglamentavimas.

Be to, 2017 m. paskelbtame Europos socialinių teisių ramstyje išdėstyti 20 principų ir teisių. Be lygių galimybių ir galimybių įsidarbinti bei tinkamos tvarios socialinės apsaugos principų yra ir tinkamų darbo sąlygų principas, kuris apima šias teises:

- Atlyginimai
- Informavimas apie įdarbinimo sąlygas ir apsauga atleidimo atveju
- Socialinis dialogas ir darbuotojų įtraukimas
- Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra
- Sveika, saugi ir pritaikyta darbo aplinka



Socialinis dialogas ir darbuotojų įtrauktis paminėtas kaip vienas iš 20 principų. Ekonominės, užimtumo ir socialinės politikos formavimo ir įgyvendinimo klausimais, atsižvelgiant į nacionalinę praktiką, konsultuojamasi su socialiniais partneriais. Skatinama derėtis dėl kolektyvinių sutarčių. Jei įmanoma, socialinių partnerių sudaryti tarpusavio susitarimai įgyvendinami Sąjungos ir jos valstybių narių lygmeniu. Darbuotojai arba jų atstovai turi teisę į tai, kad jiems svarbiais klausimais, visų pirma dėl perkėlimo, įmonių restruktūrizavimo ir susijungimo, taip pat dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo, su jais būtų laiku konsultuojamasi ir jie būtų informuojami.



Europos socialinio dialogo veikla miesto viešojo transporto sektoriuje

Šis sektorius socialinis dialogas pradėtas 2001 m. Formaliai tai yra Kelių sektoriaus socialinio dialogo komiteto darbo grupė. Dialoge darbuotojus atstovauja socialinis partneris ETF, o darbdavius – UITP. IRU, CEEP ir CER yra asocijuotieji partneriai. Kasmet surengiami 2 susitikimai. Aktyviu dialogu UITP ir ETF siekia skatinti užimtumą miesto viešojo transporto sektoriuje bei toliau didinti savo įsipareigojimus gerinti darbo sąlygas, kurios yra viena iš kokybiškų paslaugų sąlygų. Su darbo grupės bendromis rekomendacijomis ir pareiškimais galima susipažinti šios ataskaitos priede.

SOCIALINIO DIALOGO REZULTATAI

Socialinio dialogo rezultatai yra bendros rekomendacijos, politiniai pareiškimai, tyrimai, projektai ir konferencijos.

Bendros rekomendacijos:

- Nesaugumas ir nesaugumo jausmas vietos viešojo transporto sektoriuje (2003)
- Moterų užimtumo stiprinimas viešojo transporto sektoriuje (2014)

Bendri pareiškimai

- Direktyvos 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo reikšmė, taikymas ir tolesnis tobulinimas (2014)
- Tvaraus judumo miestuose link (2016)

Bendri projektai

- Kompetencijomis pagrįsta paslaugų kokybė miesto transporte organizacinė plėtra ir naujos karjeros galimybės vairuotojams (2007-2008)
- WISE – Moterų užimtumas miesto viešojo transporto sektoriuje (2013-2014)
- WISE II – Moterų užimtumas ir lyčių politika Europos miesto viešojo transporto įmonėse (2016-2017)
- Socialinės sąlygos miesto viešojo transporto įmonėse (2015-2016)
- Socialinis dialogas miesto viešojo transporto sektoriuje Vidurio ir Rytų Europos šalyse (2018-2019)
- Skaitmeninė transformacija ir socialinis dialogas Europos miesto viešojo transporto sektoriuje (2019-2020)
-

Dabartinė darbų programa

- Parengti bendrą rekomendaciją „Dėl socialinių sąlygų miesto viešojo transporto sektoriuje“;
- Socialinis dialogas Vidurio ir Rytų Europos šalyse;
- Parengti bendrą rekomendaciją „Dėl saugumo ir nesaugumo jausmo“ (apimant išorinio ir vidaus smurto prieš vairuotojus temą);
- Skaitmeninimas ir naujų technologijų diegimas



Socialinių partnerių susitikimų Bulgarijoje, Čekijoje ir Lenkijoje santrauka

Projekto metu buvo surengti 3 parengiamieji susitikimai su Bulgarijos, Čekijos ir Lenkijos socialiniais partneriais. Jų tikslas buvo geriau pažinti vieniems kitus ir pasidalinti mintimis šiose šalyse aktualiais socialinės partnerystės klausimais. Susitikimų metu Europos socialiniai partneriai supažindino dalyvius su socialiniu dialogu miesto viešojo transporto sektoriuje ir jų asociacijų veikla.

Šalių socialiniai partneriai pristatė socialinio dialogo struktūrą ir eigą jų šalyse. Visose šalyse darbo santykiai ir socialinis dialogas vystosi panašiai, tačiau vis tiek turi savitumų ir organizuojamas skirtingai. Paaiškėjo, kad šalyse įvairiais lygiais yra skirtinga atsakomybė organizuojant miesto viešąjį transportą.

Socialinių partnerių susitikime Europos socialiniai partneriai supažindino su UITP ir ETF veikla. Pasaulinė asociacija UITP vienija viešojo transporto sektoriaus operatorius, valdžios institucijas, politikus, tyrimų institutus ir įmones, gaminančias ir aptarnaujančias viešojo transporto priemones. Pagrindinis asociacijos tikslas – skatinti ir populiarinti viešąjį transportą bei tvarius judumo sprendimus. UITP veikla apima įvairias mokymo programas, apimančias plačias judumo temas bei techninius ir veiklos aspektus, tyrimų ir inovacijų projektus, publikacijas, biblioteką internete, internetinį specialistų tinklą ir „UITP Global Public Transport Summit“ viršūnių susitikimo organizavimą. Su ETF veikla supažindino organizacijos generalinio sekretoriaus pavaduotojas. Ši federacija vienija 230 transporto sektoriaus profesinių sąjungų iš 41 Europos šalies. ETF atstovauja daugiau nei 5 milijonų transporto sektoriaus darbuo-

tojų ir žvejų interesus. Jos uždaviniai – dalyvauti rengiant ES socialinės srities teisės aktus, organizuoti solidarumą, teikti paslaugas nariams ir dalyvauti socialiniame dialoge. Kaip pripažintas 7(8) institucionalizuotų sektoriaus socialinio dialogo komitetų socialinis partneris, ETF dalyvavo rengiant ir pasirašė šešis 155 straipsnio sutartis, kurios vėliau įteisintos kaip Tarybos direktyvos.

Socialinį dialogą miesto viešojo transporto sektoriuje organizuoja Kelių sektoriaus socialinio dialogo darbo grupė. ETF ir UITP dalyvauja kaip darbuotojų ir darbdavių atstovai europiniu lygiu. UITP ir ETF siekia skatinti užimtumą miesto viešojo transporto sektoriuje bei toliau plėsti savo veiklą gerinant darbo sąlygas, kurios yra viena iš kokybiškų paslaugų sąlygų. Pastaruoju metu diskutuotos temos apima socialines sąlygas sektoriuje, moterų užimtumo skatinimą ir veiksmus skatinant tvarų judumą miestuose. Šiuo metu socialiniai partneriai atnaujina bendrą rekomendaciją „Dėl saugumo ir nesaugumo jausmo“, dirba socialinio dialogo skatinimo Vidurio ir Rytų Europoje ir skaitmeninimo bei naujų technologijų diegimo temomis

7.1 Socialinių partnerių susitikimas Sofijoje (Bulgarija)

2018 m. balandžio 27 d. su socialiniais partneriais susitiko įmonių „Burgasbus“, „Sofia Public Bus Transport“, „Stolichen Electrotransport“, „Sofia CUM“, „Metropolitan“ bei FTTUB ir „FTW Podkrepa“ profesinių sąjungų atstovai. Dalyviai išsakė, ko jie tikisi iš šio susitikimo. Pasak jų, tokie susitikimai labai svarbūs siekiant gerinti bendravimą ir dialogą tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų.

Įžanginį žodį tarė FTTUB prezidentas. Pagrindinė jo mintis – plačios socialinių partnerių dialogo galimybės. Rimtas dialogas gali prisidėti gerinant darbo sąlygas. Konstruktivus dialogas naudingas abiem pusėms. Nuoširdus dialogas ir tikra partnerystė gali pagerinti šiuo metu taikomus sprendimus sektoriui

ir darbuotojams. Pavyzdžiui, partnerystė su Sofijos miesto taryba davė daug gerų rezultatų – susitarimus dėl moterų užimtumo, sutartis su meru bei sutartis dėl didesnio moterų darbuotojų skaičiaus elektriniame transporte. Naudingai bendradarbiaujama su Sofijos miesto autobusų įmone. Jos vadovas remia puikias iniciatyvas, todėl tai leidžia gerinti darbo sąlygas sektoriuje. Ryšiai su universitetais ir tyrimų institutais, dalyvavimas Europos projektuose ir Europos Komisijos platforma „Moterys transporto sektoriuje“ padeda kurti naudingus sprendimus. „Žmonės, kurie kasdien mus perveža, nusipelno padėkos.“

„Inimesed, kes meil iga päev liikuda aitavad, väärivad meie tänu.“

DARBO SANTYKIAI IR SOCIALINIS DIALOGAS BULGARIJOS MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUJE

FTTUB supažindino su socialinio dialogo Bulgarijoje struktūra ir eiga. Informacija surinkta atliekant 2016 m. tyrimą „Socialinės sąlygos Europos miesto viešojo transporto įmonėse“⁶. Ataskaitoje yra skiltis, skirta Bulgarijos viešojo transporto sektoriui. Atliktoje analizėje pristatoma rinkos organizacija, pagrindiniai operatoriai, miestų institucinės organizacijos, teisinė bazė, socialiniai partneriai ir įmonių „Sofia Autotransport EAD“, „Sofia Electrotransport EAD“, „Metropolitan EAD“, Sofijos miestų judumo centro ir „Burgasbus“ atvejo tyrimai.

Tyrime nustatyta, kad „tyrime dalyvavusių operatorių įmonėse veikia profesinės sąjungos. Jos yra savo sektoriaus federacijų narės, o per pastarąsias taip pat priklauso dviems nacionalinėms profesinių sąjungų konfederacijoms – CITUB ir „CL Podkrepa“. Bulgarijos transporto sektoriaus darbuotojų profesinė sąjunga (FTTUB) yra sektorinė federacija, atstovaujanti Bulgarijos nepriklausomų profesinių sąjungų konfederacijos (CITUB) transporto sektoriaus darbuotojus. „FTW Podkrepa“ yra sektorinė federacija, atstovaujanti „CL Podkrepa“ (Darbo konfederacijos „Podkrepa“) narius.

Profesinės sąjungos pastebi, kad profesinės sąjungos veikia tik viešosiose transporto įmonėse, o privataus sektoriaus operatorių darbuotojų niekas neatstovauja. Todėl šio tyrimo tikslais atkreipiamas dėmesys į tai, kad darbo sutarčių ir darbo sąlygos viešojo ir privataus sektoriaus transporto įmonėse skiriasi, nes viešajame sektoriuje operatoriai sudaro kolektyvines sutartis, kurios garantuoja aukštesnes minimalias užimtumo sąlygas, atlyginimus bei darbuotojų apsaugą“⁷

Tyrimo išvados: „Daugelyje miesto viešojo transporto paslaugų teikimo sutartys sudaromos tiesiogiai su vidaus operatoriais. Mažesnės savivaldybės ir miestai (išskyrus Sofiją) dažniau renkasi vietinius Bulgarijos privačius operatorius. Tarptautiniai operatoriai dar aktyviai neveikia Bulgarijos miesto viešojo transporto rinkoje, tačiau jų dėmesys jai didėja.

Palyginti su ankstesniais metais, pastaraisiais metais skelbiama vis daugiau konkursų, tačiau išlieka neaišku, ar konkursai jau tapo kasdienybe Bulgarijos miesto transporto rinkoje. Šiuo metu nėra labai aišku, kaip paslaugų teikimui pasirenkami privatūs operatoriai. Pasak profesinės sąjungos, nemažas skaičius miesto viešojo transporto operatorių buvo privatizuoti dar iki šalies įstojimo į Europos Sąjungą. Taigi darbuotojų perėjimas iki šiol nebuvo laikomas didele problema. Sektoriaus atstovai, išskyrus sektoriaus profesinę sąjungą FTTUB, nelabai žinojo, kaip ES reglamentuoja šį sektorių. Neaišku, ar konkursų sąlygose arba tiesiogiai pasirenkant paslaugų teikėją kreipiamas dėmesys į socialines sąlygas. Sektoriaus profesinės sąjungos nuomone, tai nėra dažnas reiškinys, nes tiesiog nėra tokios praktikos.

Svarbi sektoriaus ypatybė yra didelis poreikis modernizuoti ir renovuoti paslaugų teikimo infrastruktūrą ir transporto priemonių parką. Vis daugiau privačių įmonių domisi transporto linijų subranga. Atlikti sektoriaus tyrimą buvo sudėtinga. Operatoriai nelabai norėjo dalintis informacija, taip pat trūksta viešai prieinamos informacijos.

Apskritai miesto viešojo transporto sektorius nėra laikomas patraukliu darbuotojams – pasak jų pačių – dėl „žemo atlyginimų lygio ir ilgo darbo laiko“. Autobusų ir troleibusų įmonėse dažna didelė darbuotojų kaita. Užimtumas, socialinės sąlygos ir atlyginimai šiek tiek pagerėjo ir išaugo (vertinant pastaruosius 10 metų ir atsižvelgus į pragyvenimo sąnaudų didėjimą ir infliaciją). Kartais darbuotojai negauna jokių premijų. Pagal kolektyvines sutartis įmonės skiria darbuotojams maisto talonus arba maistpinigius, papildomos išmokos skiriamos už stažą, viršvalandžius, naktinį darbą ir pan. Įmonėse nėra pensijų ar sveikatos priežiūros programų. Profesinio mokymo politikos beveik nėra – paprastai darbuotojai išmokomi tik juos priimant į darbą. Nėra jokių karjeros planavimo ar kvalifikacijos kėlimo planų. Kai kurios įmonės yra patvirtinusios priemones dėl vairuotojų apsaugos nuo agresyvių asmenų. Pastaraisiais metais ši problema aštrėja.

6 ETF ir UITP (2016): Socialinės sąlygos Europos miesto viešojo transporto įmonėse; ETF ir UITP (2016): Socialinės sąlygos Europos miesto viešojo transporto įmonėse. Priedai – šalių ataskaitos.

7 ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 30 p.

Yra sektoriaus lygmens sutartis, tačiau joje nustatytos tik derybų įmonės lygmeniu gairės, joje nėra numatytų visam sektoriui privalomų minimalių darbo sąlygų. Visuose viešojo transporto operatoriuose sudarytos įmonės lygmens kolektyvinės sutartys, tačiau jos labai skirtingos. Pasak sektoriaus profesinės sąjungos, privačiose įmonėse profesinių sąjungų nėra arba jos yra silpnos; palyginti su viešojo sektoriaus įmonėmis, darbuotojai yra mažiau apsaugoti ir turi tenkintis prastesnėmis darbo sąlygomis. Įmonių kolektyvinės sutartys užtikrina geresnes darbo sąlygas darbuotojams, nei jos numatytos nacionaliniuose ar vietos teisės aktuose. Tokios sutartys yra svarbiausias įrankis gerinant socialinius standartus sektoriuje.⁸

FTTUB pridėjo, kad nėra jokios informacijos apie kitas įmones – tik apie 5, kurios dalyvavo tyrime. Įsteigti profesinę sąjungą privačiose įmonėse labai sudėtinga. Dažnai aktyvūs profesinių sąjungų nariai yra atleidžiami iš darbo. Kolektyvinių derybų požiūriu įmonės lygmuo Bulgarijoje yra svarbiausias. Paprastai problemos sprendžiamos įmonės ar savivaldybės lygiu.

BURGASBUS

Įmonės „Burgasbus EOOD“ 100% akcijų priklauso Burgaso savivaldybei. Įmonė mieste teikia autobusų ir troleibusų transporto paslaugas. Įmonė atsako už infrastruktūros ir transporto priemonių priežiūrą. Mieste veikia 47 autobusų ir 2 troleibusų linijos. Burgaso viešojo transporto linijų tinklas laikomas gerai išvystytu. Burgaso savivaldybė labai aktyviai dalyvauja įvairiuose ES projektuose, gauna įvairios paramos. Burgasas pirmasis Bulgarijoje pakeitė visas senas miesto viešojo transporto priemones naujomis.

2014 m. „Burgasbus EOOD“ dirbo 848 darbuotojų. Kolektyvinėje sutartyje nustatytos konkrečios darbo sąlygos, taikomos daugumai darbuotojų (profesinei sąjungai nepriklausantys gali jomis naudotis už tam tikrą priemoką). Dauguma darbuotojų dirba visu etatu pagal neterminuotas darbo sutartis. Tačiau yra ir išimčių – vairuotojai, dirbantys specifinėse „Burgasbus“ teikiamose paslaugose kitoms įmonėms dirba tik 4 val. – kai nuveža darbuotojus į darbo vietą ir atveža juos po darbo. „Burgasbus“ dažnai dalyvauja įvairiuose konkursuose, kad sustiprintų savo konkurencumą.⁹

„Burgasbus“ direktoriaus pavaduotojas nurodė, kad įmonė yra įsigijusi 22 naujus troleibusus ir autobusus. Taip pat atnaujintos Burgaso autobusų remonto dirbtuvės, juose atliekama autobusų techninė apžiūra. Daug pastangų dedama gerinti darbo sąlygas. Taip pat dėmesio skiriama palengvinti neįgalių keleivių pervežimą, pvz., kad vairuotojai galėtų sustoti arčiau įlipimo platformų. Bulgarijos Darbo ir socialinių reikalų ministerijos skyrius Burgase apdovanojo „Burgasbus“ Rytų regiono Metų darbdavio prizą. Įmonės direktoriaus pavaduotojas yra įsitikinęs, kad įmonė gali sėkmingai plėstis tik jei joje yra geros darbo sąlygos. Naujai infrastruktūrai, pvz., stotelėms, reikalingi finansiniai ištekliai. Paskutiniame projekte Burgasas dalyvavo kaip bandomasis miestas. Šiame kontekste būtinas geras ryšys tarp savivaldybės ir įmonės. Svarbu, kad įmonė dalintųsi informacija bei būtų atvira inovacijų diegimui. Todėl savivaldybė reguliariai gauna įmonės finansines ataskaitas. Pažanga neaplenkė ir darbo bei socialinių sąlygų.

8 ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 36 f. p.

9 Plg. ir daugiau informacijos: ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 35 f. p.

FTTUB profesinės sąjungos atstovas replikavo, kad tik praktikoje galima patikrinti, kaip veikia sutartis. Būtina vėl atnaujinti kolektyvines derybas. Profesinė sąjunga tikisi, kad jose aktyviai dalyvaus ir įmonė. Ji skatina investuoti į miesto viešąjį transportą. Miesto viešojo transporto sėkmę labai lems keleivių komfortas.

METROPOLITEN EAD

Įmonė „Metropolitan EAD“ priklauso Sofijos savivaldybei. Sofija yra vienintelis Bulgarijos miestas, kuriame veikia metro. Iki šiol nutiestos dvi linijos, o trečia šiuo metu statoma. Per pastaruosius 10 metų keleivių skaičius išaugo dramatiškai – nuo 21 900 000 2004 m. iki 83 842 000 2014 m. Šiuo metu „Metropolitan“ visų rūšių miesto viešojo transporto įveikto atstumo rinkos dalis siekia 27,07 %.

2018 m. įmonėje dirbo 1.700 darbuotojų. Iš jų 16% yra mašinistai, 80% dirba įvairiuose darbo baruose, o likę 4% – administracijoje. 32% darbuotojų yra moterys. Visiems darbuotojams galioja įmonės lygio kolektyvinė sutartis, tačiau įmonė taip pat taiko ir kai kurias sektoriaus kolektyvinės sutarties nuostatas. Sektoriaus kolektyvinė sutartis nėra privaloma darbo sutartį pasirašančioms šalims, ji yra rekomendacinio pobūdžio. Įmonės kolektyvinė sutartis numato daug pagerintų socialinių sąlygų darbuotojams, pvz., finansinę pagalbą susirgus, maisto pinigus už kiekvieną darbo dieną, teisę į papildomas metines ir vaiko priežiūros atostogas, taip pat rekreacinę ir sporto veiklą darbuotojams.

Visi įmonės darbuotojai dirba visu etatu pagal neterminuotą darbo sutartį. Paprastai naujas darbuotojas iš pradžių pasirašo 6 mėn. bandomojo laikotarpio laikinąją darbo sutartį. Jam pasibaigus pasirašoma neterminuota darbo sutartis. Yra ir išimčių – techninės priežiūros darbuotojai, kurie dirba ilgesnėmis pamainomis (jie pasirašo pamaininio darbo sutartis). Pasak įmonės, pastaraisiais metais dėl keleivių skaičiaus didėjimo ir naujų metro stočių darbuotojų darbas suintensyvėjo. Tačiau profesinė sąjunga pareiškė kitokią nuomonę: darbas suintensyvėjo, nes daugėja darbuotojų ir pamainų.¹⁰

„Metropolitan“ generalinis direktorius pristatė naujus infrastruktūros projektus. Trečioji Sofijos metro linija bus statoma 3 etapais, nes tai yra didelis projektas (16 km ilgio su 16 stočių), bus taikomi skirtingi statybos būdai, atsižvelgiama į specifines atskirų atkarpų sąlygas ir ribotus finansinius išteklius. Šiuo metu vykdomi 2 tiesimo etapai.

Įmonė rengia viešųjų pirkimų konkursus. Labai svarbus tinkamas turimų išteklių panaudojimas. Naujam projektui būtina 40 papildomų darbuotojų, iš kurių 20 dirbs administracijoje. „Metropolitan“ valdo 28 stotis, elektros tinklą, apsaugos skyrių, turi sanitarinių paslaugų sutartį bei geležinkelio priežiūros sutartį. 2018 m. birželį baigia galioti „Metropolitan“ kolektyvinė sutartis. Galimos aktyvios derybos, o didelių nesutarimų nėra. Gen. direktorius teigiamai vertina dialogą bei galimybę pasiekti susitarimą, nes didelių nesutarimų nėra. Profesinės sąjungos siekia didesnių atlyginimų. Draudžiama atleisti darbuotojus. Šiuo metu trečiai linijai papildomai reikia 500 darbuotojų. Įmonė stengiasi kuo ilgiau išlaikyti savo darbuotojus. Už savo veiklą „Metropolitan“ yra ne kartą apdovanota.

„FTW Podkrepa“ atstovas paaiškino, kad tam tikra prasme „Metropolitan“ sutartis yra gera. Joje reglamentuojama daug aspektų ir sąlygų, tačiau derybas reikia tęsti, nes keičiasi aplinkybės, ryškėja tendencija optimizuoti darbuotojus. Įmonės ateičiai svarbiausia gera kokybė, biudžeto koregavimas ir geras dialogas.

FTTUB pridėjo, kad įmonėje „Metropolitan“ socialinis dialogas vyksta gerai. Įmonė apdovanota pasaulinį prizą už prieinamumą kaip geriausias Europos projektas, taip pat yra gavusi struktūrinių fondų paramos. Jai vadovauja geri vadovai, gen. direktoriaus entuziazmas motyvuoja ateiti dirbti jaunus darbuotojus. Daugiausiai dėmesio skiriama kvalifikacijai ir įgūdžiams. Ateityje automatizuotas judumas bus nemenkas iššūkis.

10 Plg. ir daugiau informacijos: ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 33 ff. p.

SOFIJOS Miesto JUDUMO CENTRAS (CENTER OF URBAN MOBILITY, CUM)

Įmonė 100% priklauso Sofijos savivaldybei. Joje veikia įmonės darbuotojų profesinė sąjunga. UMC užsiima tokia veikla: Sofijos miesto viešojo transporto plėtros ir poveikio aplinkai analizė; išmaniųjų transporto sistemų diegimas ir valdymas; Sofijos viešojo transporto organizavimo, valdymo, kontrolės ir finansavimo integruoto proceso diegimas; transporto dokumentų išdavimas ir pajamų už transporto paslaugas surinkimas; eismo valdymo ir priežiūros informacijos valdymo sistemos, pagrįstos GPS duomenimis, eksploatavimas; unifikuotos automatizuotos mokesčio už pravažavimą (bilietų) rinkimo sistemos eksploatavimas; reklama ir informacijos paslaugos viešajame transporte; savivaldybei priklausančių uždarų ir atvirų parkavimo vietų bei garažų Sofijoje finansavimas, statyba, eksploatavimas ir priežiūra; parkavimo vietų nuoma.¹¹

CUM valdybos narys pažymėjo, kad CUM yra pelniusi apdovanojimų už parkavimo vietų valdymą ir kokybiškas viešąsias paslaugas. Įrengta daug požeminių parkavimo vietų. CUM dirba 1.330 darbuotojų. 2018 m. rudenį jų bus daugiau nei 1.400. CUM aktyviai organizuoja keleivių kontrolę. Įmonėje dirba daug moterų, pvz., bilietų pardavime ir administracijoje. Nemažai jų užima vadovaujančias pareigas. Įmonėje veikia 4 profesinės sąjungos, jos bendradarbiauja. Vadovybė labai atsakingai žiūri į su profesinėmis sąjungomis pasirašytas sutartis. Siekiant gerų įmonės rezultatų labai svarbu yra vykdyti kokybišką socialinį dialogą. Atlyginimai nustatomi pagal darbo kokybę ir apimtį. Netrukus bus patvirtintos naujos taisyklės. Jas dar reikia įvertinti, tačiau tikimasi, kad jos padės išspręsti kai kurias problemas.

Pasak FTTUB, socialinis dialogas vyksta, tačiau jį būtina gerinti. Susitikimai turi būti dažnesni. Darbdavio pasiūlymai yra protingi. Bulgarijai reikia derintis prie Europos standartų. Profesinės sąjungos stengiasi patenkinti darbuotojų poreikius. Visus susitikimus aptarti socialinius klausimus inicijuoja profesinės sąjungos. Darbdavys turėtų aktyviau bendrauti su profesinėmis sąjungomis. 2017 m. CUM buvo vienas iš Europos judumo savaitės organizatorių, jos metu viešojo transporto įmonės surengė atvirų durų dienas. Renginyje buvo akcentuojamas žmogiškasis faktorius.

„Podkrepa“ atkreipė dėmesį į struktūrines profesinių sąjungų problemas. Svarbūs ir maži vienetai. Profesinės sąjungos reikalauja geresnių darbo sąlygų.

SOFIA ELECTRICAL TRANSPORT

Įmonė „Sofia Electrical Transport EAD“ priklauso Sofijos savivaldybei. Įmonė mieste teikia tramvajų ir troleibusų transporto paslaugas mieste. Ją sudaro 3 tramvajų depai ir 2 troleibusų depai. Įmonė neperka jokių paslaugų iš šalies, visą veiklą – specifinės infrastruktūros išlaikymą ir transporto priemonių priežiūrą – vykdo pati. Savivaldybė perka įmonės paslaugas tiesioginės sutarties būdu. Paskutinė 10 m. sutartis pasirašyta 2013 m. Nė viena linija nėra perduota subrangovams. Pastaraisiais metais įmonė atnaujina savo parką – 2014 m. įsigyta 50 naujų troleibusų ir 20 naujų tramvajų. Šiuo metu elektrinio transporto dalis visų rūšių miesto viešojo transporto įveikto atstumo rinkoje siekia 30,82%, t. y. 95 348 252 keleivių per metus.¹²

Šiuo metu „Sofia Electrical Transport EAD“ įmonėje dirba 1.928 darbuotojų, iš kurių virš 25% yra moterys. 1/3 vairuotojų yra moterys. Visi darbuotojai dirba visu etatu pagal neterminuotas darbo sutartis. Labai nedaug darbuotojų dirba pailgintas pamainas techninės priežiūros skyriuje. Kartais papildomų darbuotojų samdoma trumpam laikui įvairiems projektams. Daugeliui darbuotojų taikoma įmonės kolektyvinė sutartis, kurioje numatytos konkrečios darbo sąlygos. Kolektyvinė sutartis yra pagalbinis instrumentas, reglamentuojantis įmonės socialines sąlygas bei nustatantis tikslą siekti pažaboti agresiją prieš vairuotojus.

11 Cp. ir daugiau informacijos: ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 28 p.

12 Plg. ir daugiau informacijos: ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 32 f. p.

„Sofia Electrical Transport“ direktoriaus pavaduotojas paaiškino, kad įmonė turi 10 tiesiogiai pasirašytų sutarčių. Įmonė eksploatuoja 311 tramvajų, 126 troleibusus, 25 modernius tramvajus bei 2 tramvajų ir troleibusų depus. Infrastruktūrą jau būtina gerinti, už jos priežiūrą atsakingas atskiras skyrius.

2016 m. gruodžio 2 d. tarp įmonės ir jos profesinių sąjungų pasirašyta nauja kolektyvinė sutartis, kurioje aptartos darbo, socialinės apsaugos ir socialiniai santykiai, kurie neregamentuojami privalomų teisės aktų, taip pat nacionalinių ir sektoriaus sutarčių lygiu. Pagrindiniai kolektyvinės sutarties tikslai: Konstruktivi partnerystė, užimtumas, interesų derinimas, konfliktų prevencija, socialinės apsaugos garantijos. Įmonės nuomone, kolektyvinė sutartis labai išsami, ją sudėtinga vykdyti.

Socialinis dialogas ir bendradarbiavimas tarp įmonės vadovybės ir profesinių sąjungų vyksta labai gerai. Elektrinio transporto darbuotojų profesinė sąjunga (priklausanti Bulgarijos transporto sektoriaus profesinių sąjungų sąjungai CITUB) ir „Podkrepa“ reguliariai rengia seminarus bei bendras iniciatyvas, skirtas gerinti darbo sąlygas, moterų užimtumą bei lyčių lygybę viešojo transporto įmonėse.

Įmonė nuolat siekia gerinti darbo sąlygas įsigydama naujų transporto priemonių – tramvajų ir troleibusų su oro vėsinimo ir šildymo sistemomis vairuotojo kabinoje. Taip pat planuojama pagerinti materialines ir technines sąlygas depuose bei atskiruose įmonės padaliniuose. Šiuo metu vykdomas projektas „Darbo sąlygų gerinimas tramvajų depo „Krasna Polyana“ remonto dirbtuvėse“. Darbuotojams bus sukurtos sąlygos kelti kvalifikaciją dalyvaujant seminaruose, kursuose, įmonės mokymuose ir pan.

Darbuotojai gauna tokią socialinę naudą: nemokami transporto bilietai darbuotojams ir bilietai su nuolaida jų šeimų nariams, nemokama visų darbuotojų metinė profilaktinė sveikatos patikra, atskirai moterims – nemokama metinė ginekologo ir osteoporozės gydytojo patikra, atostogų kortelės darbuotojams ir jų šeimų nariams su nuolaida vasarą bei galimybė darbuotojams sportuoti lengvatinėmis sąlygomis jiems pasirašius sutartį su sporto centrais ar baseiniais.

Didžiausi sunkumai, su kuriais susiduria „Sofia Electrical Transport EAD“, yra darbuotojų amžiaus vidurkio augimas dėl bendro šalies gyventojų senėjimo bei per menko darbo viešojo transporto sektoriuje populiarumo jaunimo tarpe.

Šiame sektoriuje ieškančių darbo vis mažiau ir mažiau. Dabartiniai įmonės atlyginimai nėra patrauklūs, nes reikalingas D kategorijos vairuotojo pažymėjimas leidžia dirbti geriau apmokamą darbą, pvz., vairuoti krovinių vilkikus tarptautiniais reisais. Vidutinis vairuotojo atlyginimas yra 950 levų (apie 485 EUR).

Pasak FTTUB, bendradarbiavimas su įmone vyksta gerai. Nors įvykdytos dar ne visos kolektyvinės sutarties sąlygos, nuveikta tikrai daug. Yra 25 naujos stotelės, tačiau kita įranga pasenusi. Remontui trūksta lėšų. Tačiau įmonė rimtai nusiteikusi gerinti padėtį.

SOFIA AUTOTRANSPORT

„Sofia Autotransport EAD“ 100 % priklauso Sofijos savivaldybei. Įmonė eksploatuoja 66 miesto ir priemiesties linijas, kurios pasiskirsčiusios pagal kelevių srautus, o ne vien geografiškai. Įmonė sudaro 3 padaliniai, kiekvienas iš jų yra atsakingas už konkrečią miesto zoną, turi savo depą ir parką. „Sofia Autotransport“ dalis kelevių pervežimo rinkoje (visų transporto rūšių, įskaitant privačius automobilius) siekia 45%. Įmonė griežtai laikosi visų šalies teisės aktų. Įmonėje pasirašyta įmonės lygio kolektyvinė sutartis.

Nors įmonė neperduoda jokių miesto viešojo transporto paslaugų subrangovams, jie eksploatuoja 16 autobusų linijų. Tačiau Sofijos savivaldybė sutartį pasirašo tiesiogiai su „Sofia Autotransport EAD“. Paskutinė 10 m. sutartis pasirašyta 2014 m. Įmonė yra pasirašiusi kolektyvinę sutartį, kurioje numatytas darbuotojų socialinių sąlygų gerinimas.

2014 m. „Sofia Autotransport EAD“ turėjo 1.976 darbuotojų. Visi darbuotojai dirba visu etatu pagal neterminuotą darbo sutartį. Tai ne tik vairuotojai, bet ir kitų sričių darbuotojai, kurie rūpinasi transporto priemonių priežiūra, valytojai ir pan., taip pat administracijos ir vadovybės darbuotojai. Kolektyvinėje sutartyje nustatytos konkrečios darbo sąlygos, taikomos daugumai darbuotojų (profesinei sąjungai nepriklausantys gali jomis naudotis už tam tikrą priemoną).¹³

13 Plg. ir daugiau informacijos: ETF ir UITP (2016, šalių ataskaitos), 30 f. p.

„Sofia Autotransport“ vadovas pažymėjo, kad šiuo metu įmonė perka 60 dujomis varomų ir 20 hibridinių autobusų. Iki šiol atnaujinta 60% autobusų parko. Visuose naujuose autobusuose yra WIFI ryšys.

Socialinis dialogas įmonėje yra gero lygio. Abi pusės aptaria problemas ir ieško sprendimų. Atlyginimai kasmet didinami. Gerinamos darbo sąlygos, pvz., išduodamos naujos uniformos, diegiamos naujos technologijos, vairuotojo kabina atskirta nuo salono, yra poilsio centras. Direktorius dėkoja profesinėms sąjungoms už efektyvią bendrą veiklą.

Pasak „Podkrepa“, svarbiausia yra sukurti darbuotojams geras darbo sąlygas. Socialinis dialogas yra, jis vyksta. Rezultatai gali būti geresni. Profesinė sąjunga stengiasi spręsti konfliktus. Profesinė sąjunga remia vadovybės pastangas įdarbinti daugiau darbuotojų, tačiau susidomėjimas darbu įmonėje menkas. Autobuso vairuotojo profesija nėra patraukli. Sofijos savivaldybei, kuri kontroliuoja miesto viešojo transporto sistemą, teikiamos rekomendacijos. Įmonės darbuotojams būtų naudinga ir pravartu gyventi įmonės suteikiamame būste. Taip buvo anksčiau. Reikia daugiau diskutuoti ir dažniau susitikti: „Susivieniję mes – jėga“.

Pasak FTTUB, įmonės profesinė sąjunga labai stipri. Iš įmonės išeinantys vairuotojai sako, kad reikia didinti atlyginimus. Tokiu būdu būtų tinkamai įvertinamas vairuotojų darbas, taip pat gerėtų darbo kokybė. Vadovybė dirba gerai, ji gerina darbo sąlygas ir išgelbėjo įmonę nuo bankroto. Įmonė išgelbėta bendromis pastangomis. Tačiau mažieji padaliniai atsilieka. Problema yra darbuotojų kaita; profesinė sąjunga inicijavo atlyginimų kėlimo kampaniją. Bulgarija siekia, kad minimalus atlyginimas augtų iki ES vidurkio. Iš susitikimų profesinė sąjunga tikisi geresnių rezultatų. Dialogą visuomet galima pagerinti.

VARNOS MIESTO VIEŠASIS TRANSPORTAS

„FTW Podkrepa“ ir FTTUB kalbėjo apie socialinio dialogo padėtį Varnos viešojo transporto sektoriuje. Įmonės vadovų nedalyvavimas savaime buvo labai įkalbingas. Įmonė 100% priklauso savivaldybei. Profesinės sąjungos laiko darbo sąlygas patenkinamomis, tačiau dialogo su darbdaviu nėra arba jis sudėtingas. Problemų kyla kasdien, todėl darbuotojai planuoja streikuoti. Su savivaldybe įmanomas rimtas ir produktyvus dialogas. Varnoje taip pat trūksta darbuotojų. Būtina investuoti į naują įrangą ir infrastruktūrą.



7.2 Socialinių partnerių susitikimas Prahoje (Čekija)

2018 m. gegužės 29 d. Bohemijos ir Moravijos transporto, kelių ir automobilių remonto profesinės sąjungos „OS Dosia“ ir Transporto profesinės sąjungos atstovai susitiko su Europos socialiniais partneriais. Dalyviai susipažino ir aptarė Europos socialinių partnerių atliktą tyrimą apie miesto viešojo transporto organizavimą.

INSTITUCINIS MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO ORGANIZAVIMAS ČEKIJOJE¹⁴

Teisės aktai nustato viešosios valdžios (nacionalinės, regioninės ir vietos) institucijų vaidmenis ir atsakomybę. Keleivių miesto viešąjį transportą organizuoja savivaldybės per viešųjų paslaugų užsakymą. MVT tinklų eksploatavimą reglamentuoja du teisės aktai, o kiekvieną MVT segmentą (autobusų, tramvajų ir troleibusų) reguliuoja atskiri teisės aktai; vienas operatorius turi laikytis dviejų teisės aktų reikalavimų. Toks skirstymas sukuria tam tikrų problemų.

- Įstatymas Nr. 111/1994 dėl kelių transporto, pataisytas, skirtas autobusų transportui (kaip viešojo transporto sistemų posistemė)
- Įstatymas Nr. 266/1994 dėl bėginio transporto, pataisytas, skirtas (be kitų rūšių) troleibusų, tramvajų ir funikulierių transportui.

Didžioji dalis viešojo transporto nėra organizuojama komerciniais pagrindais. Įstatymas Nr. 194/2010 dėl keleivių viešojo transporto paslaugų ir susijusių teisės aktų pakeitimai perkelia į Čekijos teisę Reglamentą (EB) Nr. 1370/2007. Operatoriai privalo turėti paslaugų teikimo licenciją, patvirtintą grafiką ir reikiamą infrastruktūrą. Teisės aktai nustato minimalius reikalavimus dėl transporto priemonių, darbuotojų ir įrangos. Miesto viešojo transporto paslaugas perka savivaldybės, kurios gali nustatyti griežtesnius už minimalius reikalavimus. Paslaugų teikimo sutartys sudaromos tiesiogiai (tam tikromis sąlygomis) arba išrenkant konkurso nugalėtoją. Tai daroma remiantis įstatymo Nr. 137/2006 dėl viešųjų pirkimų nuostatomis. Sutartį laimi mažiausią kainą pasiūlęs dalyvis.

Miestas atsako už finansavimą (pelną ir nuostolį). Transporto ministerija turi įtakos pagrindinėms sąlygoms (grafikui, įrodymams, finansiniam modeliui, pateisinamiems nuostoliams ir pan.). Informacijos apie subrangos atvejus nėra.

ĮDARBINIMO SĄLYGŲ TEISINĖ BAZĖ

Darbo santykius reglamentuoja įstatymas Nr. 262/2006, Darbo kodeksas ir, tam tikra apimtimi, kolektyvinės sutartys (tiek aukštesnio, tiek ir įmonės lygio) bei asmeninės darbo sutartys. Darbo kodeksas reglamentuoja užimtumo inicijavimą, trukmę ir nutraukimą, darbo drausmę, darbo sąlygas, darbo laiką, viršvalandinį darbą, naktinį darbą, darbo pertraukas, nedarbingumą dėl ligos; atlyginimus ir jų kompensavimą, darbuotojų sveikatą ir saugą, darbuotojų priežiūrą, moterų ir jaunimo darbo sąlygas, asmeninius darbo ginčus, žalos atlyginimą ir pan., taip pat klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu.

Didžiausi operatoriai yra Čekijos transporto įmonių asociacijos (Sdružení Dopravních Podniků – SDP ČR) nariai – iš viso 19 įmonių iš 83 operatorių. Didelė problema yra vairuotojų trūkumas.

SSOCIALINIS DIALOGAS

MVT sektoriuje aktyviai veikia dvi profesinės sąjungos – Bohemijos ir Moravijos transporto, kelių ir automobilių remonto profesinė sąjunga (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, DOSIA) ir Transporto profesinė sąjunga (Odborový svaz dopravy, OSD). Sektoriaus darbdavius vienija Čekijos transporto sąjunga (Svaz dopravy České republiky, SD ČR).

Kolektyvinės derybos dėl atlyginimų vysta įmonių ir sektoriaus lygiais, tačiau daugiausiai – įmonių lygiu. Įmonių lygio sutartys negali prieštarauti aukštesnio lygio sutartims. Jos yra privalomos įmonėms narėms. 2016 m. Čekijoje kolektyvinės sutartys buvo taikomos maždaug 20.400 darbuotojų.

14 Cp. ETF ir UITP (2016): Socialinės sąlygos Europos miesto viešojo transporto įmonėse; ETF ir UITP (2016): Socialinės sąlygos Europos miesto viešojo transporto įmonėse. Priedai – šalių ataskaitos. 40–52 p.

Įmonės lygio kolektyvinės sutartys pasirašomos tarp darbdavio ir įmonės profesinės sąjungos. Jos privalomos visiems darbuotojams, įskaitant ir nepriklausančius profesinei sąjungai. Jei įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, jos veikia išvien. OSD vertinimu, įmonės lygio kolektyvinės sutartys taikomos 90% visų sektoriaus darbuotojų. Trijų didžiausių (pagal darbuotojų skaičių) MVT įmonių sutartys:

- Ostravos viešojo transporto įmonė (Dopravní podnik Ostrava, DPO) – 2014–2018 m. kolektyvinė sutartis, 1.923 darbuotojų.
- Prahos viešojo transporto įmonė (Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) – 2016–2017 m. kolektyvinė sutartis, 10.950 darbuotojų.
- Brno viešojo transporto įmonė (Dopravní podnik města Brna, DPMB) – 2014–2015 m. kolektyvinė sutartis, 2.716 darbuotojų.

PRAHA

Prahos viešojo transporto įmonėje kolektyvinė sutartis yra. Įmonė nutraukė narystę Čekijos transporto sąjungoje. Miesto ir kelių transporto atskyrimas sukuria nemažai problemų. Asociacija pati negali sudaryti kolektyvinių sutarčių, o viešojo transporto srityje dalyvauja Transporto ministerija.

Dešiniųjų vyriausybė keletą kartų keitė Darbo kodeksą. Konstitucinis teismas nusprendė, kad profesinės sąjungos gali pasirašyti sutartis tik bendru sutarimu; vienos profesinės sąjungos mažuma gali blokuoti pasiūlymus. Anksčiau susitarti dėl sutarties pakakdavo daugumos. Kairiųjų vyriausybė šiuo požiūriu buvo palankesnė. Profesinės sąjungos mėgino spręsti situaciją trišalėse derybose, tačiau jokios pažangos nepasiekta. Paskirtas teisėjas negina darbuotojų teisių.

Prahos viešojo transporto sektoriuje veikia 26 profesinės sąjungos. Profesinės sąjungos steigimui pakanka 3 darbuotojų. Todėl labai sunku pasiekti susitarimą. Dėl to narystė profesinėje sąjungoje gali būti nenau dinga – pavyzdžiui, jei profesinė sąjunga sutaria dėl 2% atlyginimo didinimo, jai nepriklausančių darbuotojų atlyginimas padidinamas 5%. Profesinių sąjungų nariai ne visada išmano galiojančius teisės aktus. Dalyvaujančios profesinės sąjungos laiko Prancūzijos profesinių sąjungų modelį geru pavyzdžiu.

Darbo kodekso 100 str. leidžia vyriausybei reglamentuoti šiuos klausimus. Darbo laiko reglamentavimas nuolat keičiasi; kai kurios nuostatos neatitinka Reglamento Nr. 1370/2007.

Darbo laiko ir poilsio laikotarpiai pagal darbo kodeksą su išskirtais nukrypimais, kurie aktualūs savivaldybių viešojo transporto įmonių darbuotojams¹⁵: Iš esmės visų darbuotojų darbo laiką reglamentuoja Įstatymas Nr. 262/2006 ir Darbo kodeksas. Specialios darbo laiko reglamentavimo nuostatos, taikomos savivaldybių viešojo transporto įmonių darbuotojams, išdėstytos Vyriausybės nutarime Nr. 589/2006. Jame nustatyti transporto sektoriaus darbuotojams leidžiami nukrypimai nuo darbo ir poilsio laiko reikalavimų. Vyriausybės nutarime Nr. 589/2006 savivaldybių viešojo transporto įmonių darbuotojų darbo laikas nėra reglamentuojamas labai išsamiai, nes nutarimas skirtas tik kai kuriems darbo laiko aspektams. Jis nenustato specifinio darbo laiko traktavimo, taigi tuomet taikomas Darbo kodekse numatytas reglamentavimas.

Taip pat svarbu, kas laikomi savivaldybių viešojo transporto įmonių darbuotojais. Vyriausybės nutarimo Nr. 589/2006 2 straipsnis nustato transporto sektoriaus darbuotojų nukrypimus nuo darbo ir poilsio režimo taisyklių, miesto viešojo transporto įmonių darbuotojai yra darbuotojai, kurie priklauso miesto viešojo transporto autobuso ekipažui, darbuotojai, kurie organizuoja miesto linijinių kelių transportą tramvajais, troleibusais, funikulieriais ir metro.

Vyriausybės nutarimo Nr. 589/2006

16(3) straipsnyje teigiama:

„Miesto viešojo transporto sektoriaus darbuotojo papildomos kelionės trukmė įskaičiuojama į jo darbo laiką.“

Vyriausybės nutarimo Nr. 589/2006 dėl transporto sektoriaus darbuotojų nukrypimų nuo darbo ir poilsio režimo taisyklių 3(e) straipsnis apibrėžia papildomą kelionę kaip laiką, kurio reikia darbuotojui nuvykti iš nustatytos darbo vietos iki kitos darbo vietos iki darbo pradžios, arba kaip laiką, kurio reikia nuvykti iš darbo

15 Vyriausybės nutarimas Nr. 589/2006.

vietos iki kitos darbo vietos darbo metu, arba kaip laiką, kurio reikia darbuotojui nuvykti iš darbo vietos iki nustatytos darbo vietos baigus darbą.

16(1) straipsnyje teigiama:

„Miesto viešojo transporto sektoriaus darbuotojo, dirbančio nuolatinį darbą, įprastinis savaitinis darbo valandų skaičius negali viršyti 40 valandų.“

16(2) straipsnyje teigiama:

Miesto viešojo transporto sektoriaus darbuotojo darbo pamainos trukmė, įskaitant galimą papildomą kelionę, negali viršyti 13 valandų. Darbuotojo naktinės pamainos trukmė negali viršyti 10 valandų per 24 valandų laikotarpį.

Miesto viešojo transporto sektoriaus darbuotojas, dirbantis naktinį darbą, apibrėžiamas kaip darbuotojas, atliekantis miesto viešojo transporto sektoriaus specialių kelių (metro geležinkelio) techninę priežiūrą ir kuris atlieka darbą nakties metu 24 valandų laikotarpiu. Žr. Vyriausybės nutarimo 3(g) straipsnį.

19 straipsnyje teigiama:

Darbdavys privalo užtikrinti, kad po ne ilgesnio nei 4 val. trukmės miesto viešojo transporto sektoriaus vairuotojo vairavimo jis gautų bent 30 min. trukmės poilsio pertrauką, išskyrus atvejus, kai poilsis numatytas tarp dviejų vairavimo pamainų ar po savaitės darbo. Ši pertrauka gali būti padalyta į kelias trumpesnes bent 10 min. trukmės pertraukėl.

17 straipsnyje teigiama:

(1)) darbdavys sudaro darbo grafiką tokiu būdu, kad miesto viešojo transporto sektoriaus vairuotojas tarp vienos pamainos pabaigos ir kitos darbo pamainos pradžios turėtų bent 11 val. nepertraukiamą poilsį 24 val. laikotarpiu..

(2) Pagal (1) straipsnį miesto viešojo transporto sektoriaus darbuotojo poilsis:

a) lgali būti sutrumpintas iki 9 val. ne daugiau kaip 3 kartus per savaitę, su sąlyga, kad kitą savaitę negautas poilsis kompensuojamas,

b) jei nepertraukiamas 24 valandų laikotarpis yra padalintas į 2 ar daugiau dalių dienomis, kuriomis poilsio trukmė nesutrumpinama pagal (a) dalį, viena dalis turi būti bent 8 valandų trukmės, o nepertraukiamo poilsio trukmė turi būti pratęsta nuo 11 valandų iki ne mažiau nei 12 valandų.“

18 straipsnyje teigiama:

darbdavys sudaro miesto viešojo transporto sektoriaus darbuotojo darbo grafiką tokiu būdu, kad bet kuriame 7 kalendorinių dienų laikotarpyje jo nepertraukiamo poilsio trukmė siektų bent 24 valandas, o 3 savaitių laikotarpyje – bent 105 valandas.“

BRNO

Brno viešajam transportui taip pat taikomos Darbo kodekso nuostatos, tačiau siekiama jas sušvelninti. „DP Brno“ sudarė kolektyvinę sutartį 2017–2018 metams. Įmonė nori pasiekti, kad kolektyvinė sutartis galiotų ilgiau. Sutarta dėl 12% atlyginimų didinimo, tačiau jie išlieka per maži, kad būtų patrauklūs ieškantiems darbo. Trūksta apie 200 vairuotojų.

Sektoriuje veikia kelios profesinės sąjungos. Įmonėje „DP Brno“ jų yra 6.

7.3 Socialinių partnerių susitikimas Varšuvoje (Lenkija)

2018 m. birželio 6 d. Varšuvoje įvyko susitikimas, kuriame dalyvavo įmonių „Tramwaje Warszawskie“, „MPK Poznań“ ir „NSZZ Solidarnosc“ profesinės sąjungos atstovai iš Varšuvos, Katovicų, Krokuvos ir Gdanskio.

PROFESINĖS SĄJUNGOS NUOMONĖ

„Solidarnosc“ profesinės sąjungos atstovas apžvelgė pagrindinius iššūkius, su kuriais šiuo metu susiduria Lenkijos profesinės sąjungos. Pagrindinis tikslas yra gerinti miesto viešojo transporto darbuotojų saugumą ir darbo sąlygas.

Viešojo transporto priemonių vairuotojų saugumo problema daugelyje miestų yra viena iš svarbiausių socialiniame dialoge. Pasak profesinių sąjungų, anksčiau jų pastangos derėtis dėl vairuotojų saugumo priemonių buvo efektyvesnės. Šiuo metu tik didžiuosiuose miestuose vyksta konstruktyvus dialogas tarp profesinių sąjungų ir įmonių šiais klausimais. Nors yra priimti reikiami teisės aktai, dėl ribotų biudžetų mažesniuose miestuose derybos ir sutartų priemonių įgyvendinimas nėra labai efektyvus. Varšuvoje ir Krokuvoje buvo įrengtos internetinės stebėjimo sistemos ir slapti mygtukai, kuriais vairuotojai gali kreiptis pagalbos kilus grėsmei, taip pat glaudesnis bendradarbiavimas su policija ir saugos tarnybomis sumažino smurto prieš vairuotojus atvejų skaičių. Mažesni miestai negali investuoti į vairuotojų saugumo priemones dėl riboto biudžeto.

Darbuotojų saugumo problemų kontekste yra nemenkamas atotrūkis tarp darbuotojų intereso būti saugiams ir įmonės bei savivaldybės interesų. Profesinės sąjungos siekia, kad vairuotojo kabina būtų atskirta nuo transporto priemonės salono ir, tokiu būdu, apsaugoti vairuotoją nuo smurto. Tačiau įmonės pirmenybę teikia atviroms kabinoms, kad vairuotojai turėtų tiesioginį kontaktą su keleiviais. Profesinės sąjungos prieštarauja tam, kad vairuotojai vykdytų įvairias kitas užduotis (pvz., pardavinėtų bilietus, valdytų įvairias elektronines sistemas, bendrautų su keleiviais). Dėl vairuotojų ir keleivių saugumo siekiama, kad vairuotojai tik vairuotų.

Tačiau po diskusijos profesinių sąjungų atstovai pažymėjo, kad kadangi miesto viešąjį transportą finansuoja savivaldybės, šioje diskusijoje, kaip socialinio dialogo dalyje, turėtų dalyvauti ne tik profesinių sąjungų ir įmonių atstovai, bet ir savivaldybės pareigūnai. Įmonės „MPK Krakov“ veikiančios „Solidarnosc“ profesinės sąjungos atstovai pastebėjo, kad būtina diskutuoti apie konfliktų tarp darbuotojų ir vadovybės sprendimo galimybes. Siekiant gerų abipusių santykių ir konstruktyvaus konfliktų sprendimo, finansinės sankcijos darbuotojui nėra tinkama priemonė. Daug efektyvesnis ir tvaresnis būdas būtų asmeninis pokalbis gerbiant abiejų pusių interesus.

SOCIALINIS DIALOGAS LENKIJOS Miesto viešojo transporto sektoriuje

Institucionalizuotas socialinis dialogas vyksta regioniniu ir įmonių lygiu. Regioninio socialinio dialogo tarybos yra sektorinių trišalių derybų platforma. Tarybose veikia konkrečiais klausimais užsiimančios darbo grupės, kuriose dalyvauja ir ministerijos atstovai. Varšuvos atveju „Solidarnosc“ atstovas pagyrė galimybę diskutuoti svarbiausių sektoriaus iššūkių temomis. Tačiau jis taip pat atkreipė dėmesį, kad kituose miestuose, ypač provincijoje, tuo negalima pasigirti. „MPK Poznań“ atstovė pažymėjo aiškią šių institucijų struktūrą bei abiejų pusių lygybę ir atvirumą. Pasak jos, sėkmingų derybų efektyvumas labai priklauso nuo dalyvių kultūros. Be šių formalių tarybų labai teigiamos įtakos socialinių partnerių dialogui turi neformalus bendravimas dėl kitų susitikimų temų ir pan. Įmonės lygiu abi pusės siekia sėkmingo ir fokusuoto dialogo. Konsultuojamasi dėl įvairių darbo sąlygų, atlyginimų, socialinės gerovės ir kitais klausimais.

WARSAW TRAM

Įmonės „Warsaw Tram“ 100% akcijų priklauso Varšuvos savivaldybei. Įmonėje yra 3.600 darbuotojų, iš kurių 1.400 yra tramvajų vairuotojai. Ji eksploatuoja 26 miesto linijas. „Warsaw Tram“ sudaro 7 padaliniai, 4 depus bei techninės priežiūros ir remonto dirbtuves. Visa miesto viešojo transporto veikla vykdoma savo jėgomis, o remonto veikoje dalyvauja keli subrangovai. Įmonė vykdo veiklą Varšuvoje su priemiesčiais, kitų regionų konkursuose nedalyvauja. Įmonė teikia viešojo transporto paslaugas pagal sutartį su Varšuvos transporto valdyba (ZTM), kuri atstovauja Varšuvos savivaldybę. Už viešąjį tramvajų paslaugų organizavimą atsako savivaldybės, kurios skelbia paslaugų teikimo konkursus ir sudaro sutartis su laimėtojais. Jos taip pat atsako už operatoriaus teikiamų paslaugų kontrolę. Savivaldybė moka operatoriui už kiekvieną nuvažiuotą kilometrą, papildomų pajamų operatorius gauna už bilietus ir reklamą. Dabartinė bazinė sutartis pasirašyta 2008 m. ir galioja iki 2027 m. Ilgas sutarties galiojimas leidžia įmonei planuoti ir įgyvendinti ilgalaikes investicijas. 2009 m. įmonė įsigijo 186 naujus tramvajus, kuriais pakeitė 40% senų transporto priemonių. 2013 m. visi seni tramvajai buvo pakeisti naujais – tam skirta 1,5 mlrd. PLN, įskaitant 120 mln. PLN ES paramą. „Warsaw Tram“ atstovas apibūdino įmonę kaip komercinę ir savivaldybės įmonę. Šis dvigubas statusas apsaugo įmonę nuo rinkos pokyčių.

Įmonės pagrindiniai tikslai siekiant patenkinti keleivių poreikius: turėti šiuolaikinius žemagrindžius tramvajus su oro kondicionieriais, tramvajų pritaikymas neįgaliesiems, aplinkos stebėjimas saugumo tikslais. Dabartiniuose investiciniuose projektuose daugiausiai dėmesio skiriama stotelių atnaujinimui, šiuolaikinių balso ir vaizdo informacinių sistemų įrengimui, tramvajų triukšmo mažinimui ir linijų tinklo plėtrai.

Įmonėje veikia ir socialiniame dialoge dalyvauja 9 profesinės sąjungos. Joms priklauso 55% darbuotojų, tai maždaug atitinka sektoriaus vidurkį. Mažiausiose profesinės sąjungose yra 10–15 narių, tad iš esmės įmonės socialiniame dialoge svariai dalyvauja tik 4 profesinės sąjungos. Pagrindinis jų tikslas yra darbo sąlygų gerinimas. Kasdienes darbo sąlygas stebi profesinių sąjungų socialiniai darbo inspektoriai. Kolektyvinės sutarties požiūriu derybų procesas nėra efektyvus dėl to, kad nėra bendrų pozicijų, dėl kurių būtina susitarti norint priimti sprendimus. Sutartį gali blokuoti bet kuri profesinė sąjunga, net ir turinti vos kelis narius. Tai yra viena opiausių problemų, apie kurias kalba profesinės sąjungos.

Svarbiausias tikslas yra užtikrinti užimtumo saugumą ir stabilumą bei ilgalaikes ar neterminuotas darbo sutartis. Tokiu būdu anksčiau buvo įmanoma pasiekti žemų darbuotojų kaitos rodiklių, daugelis darbuotojų dirba pagal ilgalaikes darbo sutartis. 2016 m. pasiektas paskutinis ženklus atlyginimų didinimas. Darbuotojai reguliariai gauna premijas ir įvairias socialines išmokas.

Įmonės strateginiai ateities tikslai:

- Didinti tramvajų prieinamumą
- 6 naujos linijos
- 2020 m. planuojamas naujas penktas depas
- Didinti keleivių aptarnavimo kokybę
- Padidinti tramvajų punktualumo rodiklį iki 97%
- Mažinti skundų dėl tramvajų vairuotojų skaičių
- Didinti vairuotojų saugumą
- Didinti vidutinį greitį iki 24 km/h
- Didinti žemagrindžių tramvajų skaičių iki 60%
- Modernizuoti bėgių tinklus ir informacines sistemas
- Mažinti tramvajų aptarnavimo sąnaudas didinant efektyvumą

Šie tikslai atitinka Lenkijos viešojo transporto sektoriaus tvarios plėtros politikos gaires.



MZA VARŠAVA

Įmonė 100% priklauso Varšuvos savivaldybei. Įmonėje dirba 4.672 darbuotojų (2018), įskaitant 3.674 vairuotojus, 596 darbuotojus aptarnavimo srityje ir 402 darbuotojus administracijoje. MZA turi 6 veiklos padalinius Varšuvoje. Rinkos dalis darbo dienomis siekia 78,5% (pagal keleivių skaičių). Visos transporto paslaugos teikiamos savo jėgomis. Kai kurios aptarnavimo, apsaugos ir techninės priežiūros paslaugos perkamos iš kitų įmonių. Kolektyvinės sutarties nėra. Darbdavio ir darbuotojų santykius reguliuoja Darbo kodeksas ir darbuotojų atlyginimo taisyklės. MZA teikia miesto viešojo transporto autobusais paslaugas Varšuvoje pagal 2018–2027 m. paslaugų teikimo sutartį su Varšuvos transporto valdyba (ZTM). Sutartis atitinka Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 1370/2007 ir Reglamentus (EEB) Nr. 1191/69 ir 1107/70. Įmonė vykdo veiklą vadovaudamasi paslaugų teikimo sutartimi ir privalo laikytis nustatytų sąlygų, kad išvengtų sutartyje numatytų baudų. MZA socialiniame dialoge dalyvauja 8 profesinės sąjungos. Įmonės įvardinti 4 didžiausi ateities iššūkiai:

- Veikti laikantis paslaugų teikimo sutarties ir nuolat gerinti paslaugų kokybę
- Vykdyti sutartį dėl autobusų parko atnaujinimo
- Modernizuoti techninę infrastruktūrą (įsigyti mažatėrių autobusų)
- El. autobusų įkrovimo stotelių įrengimas

MPK POZNAN

Įmonės vienintelis savininkas yra Poznanės savivaldybė. Įmonė įkurta 2000 m. pertvarkius jos pirmtakę. MPK teikia autobusų ir tramvajų viešojo transporto paslaugas Poznanėje. Joje dirba 2.477 darbuotojų (315 moterų ir 1.219 vyrų), įskaitant 1.359 vairuotojų. 84 vairuotojai dirba pagal subrangos sutartis. Paslaugų teikimo sutartis pasirašyta su Poznanės viešojo transporto valdyba (ZTM), ji galioja 2009-2024 m. Sutartyje numatytas didelis savivaldybės vaidmuo bei didelė operatoriaus finansinė priklausomybė. Kaip vietinio viešojo transporto organizatorius Poznanės mieste, ZTM turi numatyti lūkesčius operatoriui bei viešojo transporto maršrutus. Taip pat ji apibrėžia reikalingą transporto priemonių skaičių, paslaugų dažnį, bilietų kainas, stotelių, transporto parkų ir stočių priežiūros paslaugas bei naujų stotelių vietas.

MPK atsako už tramvajų ir autobusų transporto organizavimą pagal ZTM užsakymą, užtikrina paslaugų teikimą nenumatytais atvejais, teikia techninės priežiūros ir pagalbos gelbėjimo paslaugas, prižiūri infrastruktūrą, bėgių linijas ir tinklus, prižiūri stoteles ir informacijos standus, nuomoja reklamos plotus bei vasarą organizuoja transporto paslaugas į Maltanos parką bei kitas turistines vietas.

Siekdama užtikrinti užimtumą, įmonė sudaro ilgalaikės darbo sutartis. Darbo sąlygų srityje svarbiausi klausimai yra laiku išmokamas atlyginimas, pagalba ištikus nelaimėi, teisinė pagalba bei darbuotojų lygybė atlyginimų ir socialinių išmokų atžvilgiu. Kasmet maždaug 2.000 darbuotojų dalyvauja įvairiose mokymų programose, be to, įmonė iš dalies apmoka kvalifikacijos kėlimo mokymų ar specialių kursų išlaidas. Siekiant didesnio darbuotojų darbo laiko lankstumo reikia koreguoti darbo valandas. Darbuotojų į naujas pareigas įmonė visų pirma ieško tarp savo darbuotojų. 2017 m. 99 darbuotojai perėjo į naujas pareigas, o 77 laikinai dirbo kitose pareigose. Beveik 45% pareigų delegavimų ir 22% perkėlimų buvo susiję su aukštesnėmis pareigomis. Tokios galimybės didina darbuotojų motyvaciją.

Dabartinė MPK užimtumo situacija atskleidžia ženklų neatitikimą tarp užimtumo plano ir dabartinio užimtumo lygio. Yra kelios akivaizdžios priežastys. Vidutinis darbuotojų amžius padidėjo iki 46 m. 51% atleistų darbuotojų išėjo į pensiją bei gauna pensiją. Šis skaičius 20% viršija pernykštį. Palyginti su ankstesniais metais, darbuotojų, kurie nutraukė darbo sutartį savo noru, dalis išaugo daugiau nei 30%. Ypač mažiau lojalūs įmonei yra jaunesni darbuotojai – jie laisvai migruoja darbo rinkoje. Be didelio skaičiaus patyrusių darbuotojų išėjimo į pensiją, problemų kelia didelė jaunų darbuotojų kaita, nes įmonei sunkiau kurti jaunesnių darbuotojų patirtį. Dėl situacijos darbo rinkoje atlyginimų lygis yra nepakankamai aukštas ir nekonkurencingas. Skirtumas tarp dabartinio vairuotojų ir mechanikų minimalaus atlyginimo ir to, ko tikisi jauni kandidatai į darbą, siekia 25–30% po mokesčių, tai rodo neformali rinkos analizė. Be to, labai konkurencinga vidaus ir Europos darbo rinka bei kvalifikuotų darbuotojų trūkumas skatina didelę darbuotojų kaitą.

Siekdama kompensuoti šį darbuotojų trūkumą MPK bendradarbiauja su „Poviat“ darbo birža Poznanėje ir visoje šalyje, įdarbinimo agentūromis, universitetais ir profesinėmis mokyklomis. MPK dalyvauja darbo mugėse, taip pat vietiniuose ir tarptautiniuose vairuotojų konkursuose.

Šiuo metu įmonėje veikia 5 profesinės sąjungos, kurios atstovauja 1.040 darbuotojų (42%). Įmonėje veikiančios profesinės sąjungos: OZZKiM, „Tramwajarzy“ profesinė sąjunga, „NSZZ Pracowników Pozarnictwa“, „NSZZ Solidarnosc“ ir ZZTK.

Socialinį dialogą reglamentuoja šie teisės aktai:

- 1991-05-23 įstatymas dėl profesinių sąjungų
- 1974-06-26 Darbo kodeksas
- 1994-03-04 įstatymas dėl įmonių pašalpų fondo
- Kiti teisės aktai, susiję su darbo sąlygomis

Įmonė mano, kad profesinės sąjungos veikia labai aktyviai – tai parodė didelė jų įtaka 2017 m. trišalės derybose dėl kelių transporto reglamentavimo. Geram socialiniam dialogui būdingas abipusis atvirumas. Pagrindinė išankstinė sąlyga yra abiejų pusių nepriklausomybė ir lygybė – tai leidžia kurti abipusį socialinių partnerių pasitikėjimą.

MPK minėjo, kad vienas iš socialinio dialogo iššūkių yra įmonės teisinė forma. Dėl to, kad įmonė visiškai priklauso savivaldybei, dėl ilgalaikės paslaugų teikimo sutarties ir finansavimo būdo, pagrįsto mokėjimu už nuvažiuotus kilometrus, įmonė labai priklauso nuo savivaldybės, o tai mažina įmonės nepriklausomybę. Santykis tarp savivaldybės ir įmonės nėra lygiavertis darbdavio ir darbuotojo santykiui. Todėl visas pasitikėjimu pagrįstas derybų procesas ir jo rezultatyvumas priklauso nuo asmeninio kultūros lygio.



3 projekto seminarų išvados

Miesto viešojo transporto Europos socialiniai partneriai UITP ir ETF pakvietė sektoriaus socialinius partnerius – MVT įmones, darbdavių asociacijas, MVT profesines sąjungas ir jų atstovus dalyvauti trijuose bendruose seminaruose „Dialogue Can Shape the Future of Urban Public Transport” (Dialogas gali formuoti miesto viešojo transporto ateitį).

Seminarų tikslas buvo kartu su socialiniais partneriais iš Lietuvos, Latvijos, Estijos, Lenkijos, Čekijos, Slovakijos, Vengrijos, Rumunijos, Bulgarijos, Kroatijos, Slovėnijos ir Serbijos apsikeisti išsamia informacija apie užimtumą ir darbo santykius miesto viešojo transporto sektoriuje, pristatyti Europos socialinį dialogą, aptarti gerosios praktikos pavyzdžius, pvz., moterų užimtumo skatinimo, keleivių ir darbuotojų nesaugumo ir nesaugumo jausmo mažinimo srityse, pasidalyti ateities vizija apie užimtumą miesto viešojo transporto sektoriuje.

Seminarų metu Europos Komisijos atstovai papasakojo apie Europos socialinio dialogo istoriją, struktūrą ir rezultatus.

Teisinis pagrindas pateiktas SESV 152, 154 ir 155 straipsniuose:

- 152 str.: Sąjunga pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu ir trišaliame socialinių reikalų aukšto lygio susitikime
- 154 str.: Komisija **konsultuojasi** su Europos socialiniais partneriais
- 155 str.: Sąjungos lygmeniu sudaryti socialinių partnerių **susitarimai**

Europos socialiniam dialogui sektoriaus lygiu abiejų pusių organizacijos privalo:

- būti susijusios su konkrečiais sektoriais ar kategorijomis ir būti organizuotos Europos lygiu
- jas turi sudaryti nariai, kurie dalyvauja valstybių narių socialinių partnerių struktūrų veikloje
- turėti įgaliojimus derėtis dėl sutarčių
- atstovauti kelias valstybes nares
- turėti reikiamą struktūrą, kad galėtų efektyviai dalyvauti komiteto darbe

Daugiausiai EK remia SSDK tokiu būdu:

- organizuoja 3 SSDK susitikimus per metus;
- finansuoja projektus skelbdama kvietimus teikti paraiškas.

UITP ir ETF informavo seminarų dalyvius apie Europos socialinių partnerių veiklą. Europos miesto viešojo transporto sektoriaus socialinis dialogas inicijuotas 2001 m. kaip Kelių sektoriaus socialinio dialogo komiteto darbo grupė. Darbuotojų pusės socialinis partneris yra ETF, darbdavių – UITP. IRU,

CEEP ir CER yra asocijuoti dalyviai. Socialinio dialogo veikla ir rezultatai yra bendros rekomendacijos, politiniai pareiškimai, tyrimai, projektai ir konferencijos (taip pat žr. 11 p. ir priedą).

UITP ir ETF siekia toliau didinti savo įsipareigojimus gerinti darbo sąlygas, kurios yra viena iš kokybiškų paslaugų sąlygų. Pastaruoju metu diskutuotos temos apima socialines sąlygas sektoriuje, moterų užimtumo skatinimą ir veiksmus skatinant tvarų judumą miestuose. Šiuo metu socialiniai partneriai rengia bendras rekomendacijas „Dėl socialinių sąlygų miesto viešojo transporto sektoriuje“ ir „Dėl saugumo ir nesaugumo jausmo“, dirba socialinio dialogo skatinimo Vidurio ir Rytų Europoje ir skaitmeninimo bei naujų technologijų diegimo temomis.

Atskiruose susitikimuose ETF ir UITP nariai aptarė aktualias socialinio dialogo temas, skirtas seminarams. Šie vidiniai susitikimai leido nariams padiskutuoti rūpimais klausimais. UITP ir ETF vežasi informaciją namo ir panaudoja ją.

8.1 seminaras: Bulgarija, Kroatija, Slovėnija, Serbija

Pirmas seminaras surengtas 2018 m. spalio 2–3 d. Sofijoje. Jame Bulgariją atstovavo Sofijos savivaldybės, įmonių „Burgasbus“, „Sofia Bus Company“, „Stolichen Electrotransport“ ir „Metropolitan JSC“, taip pat profesinių sąjungų FTTUB ir „FTW Podkrepa“ atstovai. Kroatiją atstovavo Jūros, transporto ir infrastruktūros ministerijos, Zagrebo savivaldybės ir Transporto profesinių sąjungų asociacijos bei Transporto verslo asociacijos atstovai. Slovėniją atstovavo Mariboro savivaldybės, Mariboro universiteto, įmonės „Marprom“ ir profesinių sąjungų SDPZ ZSSS, „SDPZ Nomago“, Slovėnijos autobusų vairuotojų profesinės sąjungos ir Transporto sektoriaus profesinės sąjungos KS 90 atstovai. Serbiją atstovavo Savarankiškos kelių ir miesto transporto sektoriaus sąjungos atstovai.

ATEITIES JUDUMAS MIESTUOSE

Dalyviai aptarė ateities judumo miestuose klausimus. Diskusijoje dalyvavo Sofijos vicemeras, Mariboro savivaldybės komunalinių paslaugų, transporto ir erdvių skyriaus vadovai; Kroatijos jūros, transporto ir infrastruktūros ministerijos Projektų vykdymo ir kontrolės skyriaus vadovas ir Zagrebo savivaldybės Miesto planavimo, statybos, komunalinių paslaugų ir eismo organizavimo skyriaus vadovas.

Miestai privalo rasti sprendimų iššūkiams, kuriuos sukelia techninė ir ekonominė plėtra bei klientų lūkesčiai. Jie privalo įveikti aplinkosaugos iššūkius bei kurti tvarias sistemas. Sektoriaus pažangą skatina naujų technologijų diegimas. Atsakingi asmenys turi siūlyti sprendimus. Viešasis transportas turi būti patrauklus, kad gyventojai persėstų iš savo automobilių į viešąjį transportą. Būtina gerinti viešojo transporto konkurencingumą, palyginti su privačiais automobiliais. Būtina keisti gyventojų požiūrį, tačiau tai įmanoma tik pasiūlius patrauklių alternatyvų. Viena iš galimybių – skatinti judėjimą pėsčiomis ir dviračiais. Nėra aiškaus atsakymo į klausimą, kaip ateityje keisis darbo rinka. Svarbu stabdyti gyventojų emigraciją.

Mariboro mieste viešasis transportas vaidina svarbų vaidmenį. Miestų plėtrai labai svarbus tvarumo veiksnys. Protingas sprendimas leistų integruoti skirtingas transporto rūšis įvairioms kelionės atkarpoms. Tikslas – gerinti gyvenimo mieste kokybę. Pagyvenę miesto gyventojai ypač laukia sprendimų. Vienas iš sprendimų – elektrinio miesto transporto plėtra. Mariboro m. tikslas yra pertvarkyti viešojo transporto sistemą, kad būtų galima vystyti tvarias susisiekimo transporto rūšis (pėsčiomis, dviračiu). Kituose miestuose planuojama plėsti dalijimosi automobiliais programas.

Zagrebas sieks didinti viešuoju transportu besinaudojančių gyventojų skaičių. Miesto viešasis transportas yra miesto judumo pagrindas. Eismo tvarkaraščių gerinimas yra konkretus žingsnis siekiant pagerinti patogumą keleiviams. Vienas bilietas visoms transporto priemonėms paskatintų jų populiarumą. Gyventojai įtraukiami į ateities planų kūrimą ir svarstymą. Svarbiausias dėmesys – transporto naudotojams. Atsakomybė turi būti abipusė.

Diskusija parodė, kad vis dar neaišku, kaip plėtosis dalijimosi ekonomika ir kokią vietą ji užims ateities judumo sistemose. Tačiau aišku, kad šį sektorių reikia išnaudoti ir reglamentuoti. Dalinimosi ekonomika turi veikti pagal visiems vienodas taisykles. Nauji žaidėjai, pvz., įvairios transporto platformos, perima paslaugas, kurias istoriškai teikia miesto viešojo transporto įmonės. Rinkoje randasi naujų paslaugų. Jei įmonės nenori atsidurti tik paslaugų judumo platformoms teikėjų vaidmeny, jos turi pačios aktyviai formuoti ateitį. Politikai turi sukurti judumo platformų veikimo rėmus.

Profesinėms sąjungoms dalijimosi ekonomika kelia rūpesčių. Dėl privačių paslaugų teikėjų gali nukentėti darbuotojų darbo sąlygos. Pasekmės jau galima matyti pažvelgus į kai kurių paslaugų teikėjų įtaką, pvz., „Uber“. Būtina įvertinti jų paslaugų kokybę.

Klausimas – kas turi teisę naudoti viešas miesto erdves? Į dialogą reikia įtraukti visus suinteresuotus asmenis, kad būtų išlaikytas interesų balansas. Komunikacija ir skaidrus planavimas prisidėtų prie kokybiškos plėtos. Tačiau įtraukti gyventojus vis dar sudėtinga, sunku sužinoti jų nuomonę. Profesinės sąjungos bus įtrauktos į plėtrą.

SOCIALINIS DIALOGAS NACIONALINIŲ LYGIU

Bulgarijoje socialinis dialogas vyksta savivaldybių lygiu. Jame dalyvauja socialinio bendradarbiavimo taryba. Kolektyvinės sutartys (KS) sudaromos su sutartį pasirašiusiomis asociacijomis. Privačiose įmonėse KS nėra. Miesto viešojo transporto sektorius nėra laikomas patraukliu darbuotojams – pasak jų pačių – dėl „žemo atlyginimų lygio ir ilgo darbo laiko“. Autobusų ir troleibusų įmonėse dažna didelė darbuotojų kaita. Nepaisant to, kai kuriose įmonėse vyksta geras dialogas. Šiek tiek gerėja darbo ir socialinės sąlygos, po truputį kyla atlyginimai. Kartais darbuotojai negauna jokių premijų. Pagal kolektyvines sutartis įmonės skiria darbuotojams maisto talonus arba maistpinigius, papildomos išmokos skiriamos už stažą, viršvalandžius, naktinį darbą ir pan. Įmonėse nėra pensijų ar sveikatos priežiūros programų. Profesinio mokymo politikos beveik nėra – paprastai darbuotojai išmokomi tik juos priimant į darbą. Nėra jokių karjeros planavimo ar kvalifikacijos kėlimo planų. Kai kurios įmonės yra patvirtinusios priemones dėl vairuotojų apsaugos nuo agresyvių asmenų. Pastaraisiais metais ši problema aštrėja. Dialogą remia įvairių klausimų komitetai ir darbo grupės. Mėnesinės konsultacijos „Burgasbus“ įmonėje padeda reguliariai keistis nuomonėmis. Profesinės sąjungos nedalyvauja diskusijoje su savivaldybe. Būtų naudinga rengti mokymus apie socialinio dialogo funkcionavimą.

Serbijoje sprendimus miesto viešojo transporto klausimais priima meras. Viešojo transporto įmonių direktorius skiria vyriausybė. Vyriausybė taria galutinį žodį dėl sektoriaus plėtos. Nacionalinio lygio problemas sprendžia socialinių ir ekonominių reikalų taryba. Profesinės sąjungos nėra pasirašiusios KS. Tarp įvairių darbuotojų grupių yra dideli atlyginimų skirtumai, pvz., mechanikams atlyginimų kėlimas netaikomas. Nacionaliniai teisės aktai trukdo kilti atlyginimams. Didelė problema yra darbo jėgos emigracija. Darbuotojai emigruoja į Slovėniją, kur 600 EUR dydžio vairuotojo atlyginimas yra didesnis nei kitose šalyse. Iš Serbijos išvyko apie 6.000 vairuotojų. Bus išmokyta daugiau moterų. Kliūtis – būtina turėti D kategorijos vairuotojo pažymėjimą. Taip pat problemų kelia modernių transporto priemonių trūkumas. Profesinė sąjunga įkūrė savanorišką vairuotojų profesinę sąjungą, kuriai priklauso 86% vairuotojų.

Derybų struktūros: įmonių, savivaldybių, regionų ir nacionaliniu lygiu su profesinėmis sąjungomis. Didžioji dalis problemų diskutuojamos nacionaliniu lygiu. Didelė problema yra šešėlinė ekonomika – ji lėtina ekonominę šalies ir sektoriaus pažangą.

Slovėnijoje per 2 derybų metus nepasiekta jokios pažangos. Nauja KS suteiktų naujų galimybių. Po derybų buvo atleistas profesinės sąjungos atstovas. Būtina gerinti sąlygas. Darbuotojams aktuali darbo laiko problema – dėl didelio darbo intensyvumo niekas nenori eiti dirbti į viešojo transporto sektorių. Kyla sveikatos bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo problemų. Slovėnijoje autobuso vairuotojo kvalifikaciją įgiję darbuotojai išvažiuoja dirbti į kitas šalis, kur didesni atlyginimai. Slovėnijoje šiame sektoriuje veikia daug profesinių sąjungų. Tai apsunkina derybas. KS apima visus sektoriaus darbuotojus. Problemų kelia Reglamento (EB) Nr. 561/2006 dėl darbo laiko nuostatų perkėlimas. Būtina ir įmanoma valia tęsti dialogą.

Vairuotojų trūkumas yra viena iš didžiausių problemų, apie tai kalbėjo įvairių šalių atstovai. Dėl darbo jėgos emigracijos mažėja kvalifikuotų darbuotojų.

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: DARBO SĄLYGOS

UITP ir ETF bendrame pareiškime „Tvaraus miesto judumo link“ (2016) teigiama: „Be to, UITP ir ETF pabrėžia kokybiškų miesto viešojo transporto paslaugų svarbą siekiant pritraukti ir išlaikyti naudotojus. Todėl viešojo transporto veiklos sėkmė labai priklauso nuo darbuotojų. Darbo aplinkos kokybė, taip pat motyvuoti, gerai išmokyti ir tinkamai už darbą atlyginami darbuotojai yra kritiškai svarbus kokybiškų paslaugų teikimo proceso elementas.“

Miesto viešojo transporto sektoriaus socialinio dialogo ateities temos yra skaitmeninė transformacija ir socialinis dialogas Europos miesto viešojo transporto sektoriuje. Dabar vykstantis skaitmeninės transformacijos procesas turės įtakos darbo vietoms ir sąlygoms. Pagrindinis šio socialinio dialogo projekto tikslas yra numatyti būsimus pokyčius sektoriuje ir darbo vietose, jiems pasiruošti ir juos valdyti siekiant formuoti skaitmeninę transformaciją.

Prancūzijoje darbo laiko reglamentavimas yra labai detalus ir palankus darbuotojams. Sveikatos ir saugos komitetai stebi darbo sąlygas ir teikia rekomendacijas. Darbuotojų nestinga, nes į 1 laisvą vairuotojo darbo vietą būna 10 kandidatų.

Serbijoje vairuotojas per dieną dirba (vairuoja) 6 valandas. Kai kuriuose miestuose dėl to yra problemų.

Slovėnijoje yra atvejų, kai dirbama 14-15 valandų, nes trūksta vairuotojų. Darbo sąlygos panašios į tas, kurias turi sunkvežimių vairuotojai. Vienas vairuotojas dirba keliose įmonėse, todėl neįmanoma kontroliuoti realaus jo darbo laiko. Įmonėje „Arriva“ profesinės sąjungos organizuotas streikas paskelbtas neteisėtu.

Dėl darbuotojų trūkumo darbas intensyvėja. Problemą gilina demografiniai pokyčiai ir gyventojų emigracija. Profesinės sąjungos turi būti įtrauktos į diskusiją dėl darbo sąlygų. Viešajame transporte nemenka ir rimta problema yra vairuotojų saugumas. Mobilųjų telefonų naudojimas vairuojant sukelia pavojingas situacijas. Būtina kontroliuoti darbo sveikatos ir saugos aspektus. Naujų darbuotojų paiešką apsunkina darbo nepatrauklumas ir nepagarba jam.

Būtina parama dėl šių temų:

- Atlyginimų kėlimas
- Finansinės subsidijos
- Kontrolės mechanizmas
- Bendros įmonių ir profesinių sąjungų diskusijos
- Intensyvesnė pagalba ir įsipareigojimai
- Greitos baudmės vairuotojų užpuolikams

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: MOKYMAS

UITP mokymo centras siūlo kokybės ir paslaugų meistriškumo, autonominio judumo ir kitus mokymus. UITP mokymo centras skirtas ugdyti talentus: Mokymai, o ypač mokymasis visą gyvenimą būtini siekiant sukurti kokybišką viešojo transporto sektorių, skatinti inovacijas, palaikyti ir didinti konkurencingumą. Dalyviai gali gerinti bendrąsias žinias, gerinti įgūdžius taikydami gerąją praktiką, dalintis praktiniais įgūdžiais, mokytis iš kolegų bei susipažinti su kolegomis ir tokiu būdu plėsti savo profesinį tinklą. Sektorius turi ieškoti priemonių įveikti įgūdžių neatitikimą. Sprendimus palaikys sektoriaus įgūdžių aljansas.

Socialinio dialogo miesto viešojo transporto sektoriuje veikia:

- Ataskaitoje apie moterų užimtumą daug dėmesio skirti įvairiems aspektams, pvz., mokymo, įdarbinimo, vienodų atlyginimų ir pan. – tai yra svarbūs lyčių lygybės užtikrinimo elementai (2012);
- Kompetencija grindžiama paslaugų kokybė miesto viešojo transporto sektoriuje (bendras projektas 2007-2008 m.);
- Konferencija apie vairuotojų akademines ir profesines kvalifikacijas;
- Bendras pareiškimas dėl ES direktyvos 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo (2014)

Sofijos autobusų įmonėje vairuotojai išmokomi įmonėje ir įsipareigoja joje dirbti bent 3 metus. Savo darbuotojų mokymus finansuoja ir „Sofia Electric Transport“ įmonė. Susitikimai su profesinėmis mokyklomis dėl mokymų organizavimo. Moterims siūlomi D kategorijos vairuotojų kursai. Palyginti su bedarbių pašalpomis atlyginimai yra per maži. Vokietijoje be amžiaus apribojimų siūloma 3 metų gamybinė praktika.

Slovėnijoje būtina kelti vairuotojų atlyginimus iki pakankamo lygio. Pasamdytiems vairuotojams mokamos papildomos premijos. Problemos, susijusios su mažų ir aukštų atlyginimų šalių skirtumais, gali būti sprendžiamos tik Europos lygiu.

Europos socialinių partnerių bendras pareiškimas pabrėžia gerai išmokytų darbuotojų svarbą sektoriui. Mokymas reiškia atsiperkančias investicijas.

— IDĖJOS ATEIČIAI

- Būtinis dialogas tarp profesinių sąjungų, darbdavių ir savivaldybių
- Panaikinti skirtumus tarp privačių ir savivaldybių įmonių (darbo laiko)
- Socialinis dialogas gerina darbo klimatą įmonėse
- Motyvuoti žmones tapti vairuotojais
- Nustatyti prioritetus
- Kalbėtis su žmonėmis
- Keistis geromis idėjomis
- Akcentuoti žmogiškąjį faktorių
- Kompensacijos dėl emigruojančių darbuotojų
- Atlyginimų kėlimo ir specialistų emigracijos problemų sprendimai
- Keičiami teisės aktai, draudimo sistemos pokyčiai blogina situaciją

8.2 seminaras: Čekija, Vengrija, Rumunija, Slovakija

2018 m. lapkričio 6-7 d. įvyko Europos socialinių partnerių ir Čekijos, Vengrijos, Rumunijos ir Slovakijos socialinių partnerių susitikimas. Čekiją atstovavo Pilzeno m. transporto įmonių, „Dopravní podnik hl.“ ir „OS Dosia“ profesinės sąjungos atstovai. Rumuniją atstovavo Ploješčio ir Ajudo m. savivaldybių, Bukarešto–Ilfovo regiono plėtros asociacijos (ADIBI), įmonių METROREX S.A., „Societatea de Transport București STB SA“, Klujos-Napokos viešojo transporto įmonės, „Oradea Local Transport“, profesinių sąjungų „USL Metrou“ ir Bukarešto bei Ploješčio transporto sektoriaus profesinių sąjungų atstovai. Slovakiją atstovavo „Košice Transport Company, a.s.“. Vengriją atstovavo įmonių „BKV Zrt.“, „Budapest Transport Zrt.“, „Tüke Busz Zrt.“ ir profesinės sąjungos KSZOSZ atstovai.

— ATEITIES JUDUMAS MIESTUOSE

Kartu su Budapešto transporto įmonės prezidentu, Ploješčio miesto patarėju ir Ajudo miesto administracijos vadovu ir Bukarešto–Ilfovo regiono plėtros asociacijos atstovu dalyviai diskutavo ateities judumo miestuose klausimais.

Budapešto miestas turi taikytis prie vyraujančių judumo tendencijų. Automatizuotos transporto rūšys užtikrins saugesnį susisiekimą. Tačiau daug klausimų kyla dėl dalijimosi ekonomikos. Sudėtingoms sistemoms reikia daug investicijų, todėl jų stoka lėtins plėtrą. Pasekmės trūkumų, su kuriais susidurta praeityje, iki šiol juntamos. Darbuotojų trūksta ne tik dėl per mažų atlyginimų. Trūksta vairuotojų, techninės priežiūros specialistų. Miestas turi atsižvelgti į naudotojo požiūrį, o ne vien siekti pelno. Didžiausia problema – saugumas.

Bukarešto–Ilfovo regiono plėtros asociacija siekia integruoti abiejų miestų transporto paslaugas. Dabar regione veikia 4 regioniniai viešojo transporto operatoriai, kurie teikia paslaugas pagal tiesiogiai pasirašomą 2 metų viešųjų paslaugų teikimo sutartį. Diegiama paslaugų kontrolės sistema, kuri apima autoparko valdymą, bilietų pardavimo sistema, skirtą viešiesiems ir privatiems operatoriams. Gerindama paslaugų lygį ir integruodama bilietų sistemą asociacija tikisi pagerinti susisiekimą tarp Bukarešto ir Ilfovo, pakeisti gyventojų kelionės įpročius bei pasiekti esminį lūžį transporto priemonių naudojimo srityje. Bus stiprinamas bendradarbiavimas su visuomene. Gyventojai labai nenori pokyčių. Bus gerinamas susisiekimas su inovacijų centru („Măgurele“ lazerių pramonės slėniu).

Ploješčio miesto viešojo transporto atveju labai svarbu kurti geras darbo sąlygas. ES parama naudojama atnaujinti autoparką, nes transporto priemonės labai pasenusios. Senos transporto priemonės kenkia aplinkai, didina taršą mieste.

Visi miestai kenčia nuo darbo jėgos senėjimo ir trūkumo, taip pat per mažų investicijų. Darbuotojams būtina didinti socialines garantijas.

Būtina išnaudoti įvairių miesto viešojo transporto rūšių sinergiją. Išmanieji miestai leis pereiti prie ekologiškesnių viešojo transporto sistemų. Miestai turi diegti dviračių dalijimosi sistemas ir plėsti viešąjį transportą, kad gyventojai jį naudotų vietoj privačių automobilių.

Judumo tendencijos yra aiškios – e. judumas, autonominės transporto priemonės ir dalijimasis automobiliais. Paslaugų teikimo privatizavimas spartėja, tačiau jame būtina atsižvelgti ne tik į pelną, bet ir visuomenės interesą.

SOCIALINIS DIALOGAS NACIONALINIŲ LYGIU

Budapešto savivaldybei priklausanti įmonė „Budapest Transport Privately Held Corporation“ (BKV) eksploatuoja didžiąją dalį plačių miesto viešojo transporto tinklų (autobusų, tramvajų, metro ir troleibusų). Kitos paslaugos apima tramvajų tinklą, Budapešto pilies funikulierių ir viešąjį upių transportą Dunojumi. Per metus BKV perveža apie 1,4 mlrd. keleivių. Mieste veikia viena automatinio metro linija. Vengrijos profesinėms sąjungoms didelį rūpestį kelia subrangovai. Jų įmonėse nėra kolektyvinių sutarčių. Socialinis dialogas vyksta ne įmonių, o sektoriaus lygiu. Socialinio dialogo komitetų veikloje profesinės sąjungos nedalyvauja. 2010 m. pakeistos Darbo kodekso nuostatos dėl streikų. Dabar beveik neįmanoma organizuoti streikų, socialinis dialogas kaip įrankis neveikia. Būtinasis geresnis atstovavimas įmonėse. Politiniai sprendimai nukreipti į profesinių sąjungų silpninimą – tokia yra Vengrijos vyriausybės nuostata.

P

rahoje galioja aukštesnio lygio KS. Iš viso veikia 23 profesinės sąjungos, o sutartį galima pasirašyti tik joms visoms pritarus. Derybos dėl paskutinių pakeitimų truko 20 mėnesių. Prahoje didelę įtaką turi generalinė asamblėja.

Pilzeno viešojo transporto įmonėje dirba 900 darbuotojų, įdarbinimo forma – vieša-privati partnerystė. Kai kurios paslaugos perkamos iš šalies. Politikai nedalyvauja socialiniame dialoge. Įstatymai numato, kad negalima kelti atlyginimų daugiau nei 3%. Dialogas vyksta sklandžiai.

Slovakijoje veikia 17 viešojo transporto įmonių. Trūksta 10-15 % viešojo transporto autobusų vairuotojų. Kaip ir kitose įmonėse, būtina spręsti vairuotojų trūkumo problemą. Nauji darbuotojai gauna finansines paskatas, tačiau netrukus jie išeina iš darbo. Vairuotojai turi per daug pareigų, daugeliui žmonių toks darbas per sunkus. Būtina didinti profesijos patrauklumą. Darbuotojai skundžiasi sunkiomis eismo sąlygomis ir pertraukų nebuvimu.

Kosevicų patirtis – vairuotojai dirba keliuose įmonėse. Profesinės sąjungos laikomos partneriu. Jos gali paralyžiuoti sistemą, todėl geras ryšys yra naudingas. Veikia 2 profesinės sąjungos, kurios dalyvauja nacionalinėje profesinių sąjungų asociacijos veikloje. KS yra aukštesnio lygio nei Darbo kodeksas. Darbo kodekso pakeitimai apsunkino streikų organizavimą. Investicijos į naujas transporto priemones panaudojant ES paramą pagerino vairuotojų darbo sąlygas. Papildomai derėtasi dėl būsto, papildomo draudimo ir pensijų didinimo.

„Metrorex“ (Bukareštas) yra uždara akcinė bendrovė. Ji eksploatuoja 4 pagrindines linijas su 53 stotimis. Įmonėje dirba 4560 techninės priežiūros darbuotojų. Tai yra ne pelno siekianti įmonė, jos veiklą reglamentuoja teisės aktai. Infrastruktūros priežiūra subsidijuojama. Yra kolektyvinė sutartis, profesinės sąjungos kovoja už geresnes darbo sąlygas. Įmonės darbuotojams organizuojami mokymai. Profesinei sąjungai nepalankūs teisės aktai, konkrečiai Įstatymas Nr. 109, o ne įmonės vadovybė. Profesinė sąjunga reikalauja pakeisti 2003 m. Darbo kodekso 53 straipsnį.

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: DARBO SĄLYGOS IR DARBUOTOJŲ SVEIKATA IR SAUGA

Vengrijoje įmonės imasi priemonių prieš didėjančią smurtą prieš vairuotojus. Vairuotojams būtinos geresnės darbo sąlygos. Autobuso vairuotojo profesija nėra gerbiama. Skaitmeninimo kontekste įranga nekelia problemų, tačiau vairuotojai privalo susipažinti su naujomis transporto priemonėmis ir kita technika.

Rumunijoje didelė problema yra saugumas. Imtasi priemonių kovai prieš agresiją vairuotojų atžvilgiu. Šioje srityje svarbų vaidmenį vaidina kolektyvinės sutartys. Jose turi būti numatytos tinkamos sąlygos. Jei sąlygos nepatrauklios, vairuotojai išeina iš darbo. Ankstesniais laikais viešojo erdvėje buvo daugiau tvarkos sergėtojų.

Slovakijoje darbuotojai nebegauna jokių premijų. Daug problemų yra saugumo, skaitmeninimo, ergonomikos ir autoparko atnaujinimo srityse. Viešojo transporto sektoriaus veiklą apsunkina vairuotojų trūkumas ir darbo (vairavimo) laiko ribojimas siekiant tausoti vairuotojų sveikatą.

Vokietijos „Bogestra“ atstovas papasakojo apie socialinio dialogo temas įmonės lygiu. Darbuotojų sveikatos ir saugos komitetas posėdžiauja 4 k. per metus. Jo vaidmuo yra vadovauti darbuotojų sveikatos ir saugos klausimų sprendimui. Jis nustato veiklos gaires ir procesus, kuria priemones, projektus, terminus ir atsakomybę, taip pat vertina ir kontroliuoja projektus bei siekia diegti patobulinimus. Didėja didesnio produktyvumo lūkesčiai.

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: MOKYMAS

Slovakijoje siūlomi baziniai mokymai. Dabartiniai vairuotojai yra kvalifikuoti. Aukštesni reikalavimai keliama norint gauti specialius sertifikatus. Vairuotojai meta darbą gana anksti, nes darbas per sunkus. Nėra mokymų, ką daryti įvykus masinei avarijai – to turėtų būti mokoma. Ne Bratislavoje gyvenantiems darbuotojams yra vairuotojų mokykla su bendrabučiu.

Apskritai įgyti D kategorijos vairuotojo pažymėjimą yra brangu. Darbdaviai galėtų padengti dalį išlaidų. BKV pati moko savo vairuotojus. Anksčiau mokytiis ateidavo daug daugiau kandidatų.

Čekijoje rasti vairuotojų sudėtinga. Klausimas: kaip šią problemą reikės spręsti ateityje? Žmonių, kuriuos domina toks darbas, nedaugės.

IDĖJOS ATEIČIAI

- Sektoriaus suinteresuotieji asmenys turi žinoti, kaip funkcionuoja socialinis dialogas, tam padėtų mokymai
- Geras yra Slovakijos mokymų modelis
- Miestai susiduria su panašiomis problemomis
- Svarbu dalintis patirtimi tarpusavyje
- Įmonės ir profesinės sąjungos turėtų veikti išvien
- Rumunijoje siekiama pakeisti kolektyvinę sutartį atostogų, maisto talonų, sveikatos apsaugos klausimais
- Būtina nutraukti paslaugų pirkimą iš subrangovų
- Atidaryti profesines mokyklas
- Lėšų trūkumas paralyžiuos paslaugas, tik tada politikai supras, kad reikia tinkamai finansuoti sektorių
- Naudinga žinoti apie situaciją kitose šalyse; problemos panašios, skiriasi tik detalės. Nėra universalus sprendimo, problemas reikia spręsti namie
- Pamainos metu užtikrinti kokybišką maitinimą

- Atostogos rehabilitacijai, apmokamas nedarbas dėl ligos, ergonomika vairuotojų kabinose, darbo laiko organizavimas
- Vidurinės grandies vadovų mokymai būtų naudingi vairuotojams; šiuo klausimu daug skundų, tačiau situacija nesikeičia
- Socialinė inžinerija ir įmonių strategijos
- Ten, kur socialinis dialogas vyksta gerai, situacija geresnė
- Būtina akcentuoti socialinio dialogo svarbą, profesinės sąjungos turi bendrauti, kad lengviau rastų sprendimą
- Parengti schemą, kurią būtų galima pritaikyti įvairioms aplinkybėms

8.3 seminaras: Lenkija, Estija, Latvija, Lietuva

2019 m. sausio 30-31 d. Europos socialiniai partneriai pakvietė Lenkijos, Estijos, Latvijos ir Lietuvos socialinius partnerius susitikti Varšuvoje. Lenkiją atstovavo: Varšuvos miesto transporto prekybos rūmų, įmonės „MPK-Lódź Sp. z o.o“ (autobusų ir tramvajų transporto paslaugos), miesto transporto įmonės „Jaworznie“, „MPK Poznan Sp. z o. o“, „Michalchewska sp. z o.o“, „PKM Sosnowiec Sp. z o.o.“, Ščečino tramvajų, Ščečino viešojo transporto, Varšuvos tramvajų, „Metro Warszawskie Sp. z o.o.“ atstovai, taip pat profesinių sąjungų „NSZZ Solidarność“ Gdynės nacionalinės miesto susisiekimo sekcijos, „NSZZ Solidarność“ Varšuvos viešojo transporto, „NSZZ Solidarność“ profesinės sąjungos „MPK S.A.“ Krokuvos skyriaus, „Dąbrowa Górnicza“ nacionalinės vairuotojų ir motociklininkų profesinės sąjungos, Gliwicų, Lodzės, Poznanės, Sosnowieco, Ščecineko, Varšuvos ir Košalino nacionalinės vairuotojų profesinės sąjungos ir Lenkijos miesto transporto darbuotojų profesinės sąjungos Lodzės skyriaus atstovai.

Latviją atstovavo: įmonių „Paneiropas Automotive Association“, „B-bus SIA“, „Riga Minibus Traffic PS“ bei Latvijos viešojo sektoriaus ir transporto paslaugų profesinės sąjungos LAKRS atstovai. Lietuvą atstovavo įmonių „B-bus“ UAB, „Transreviss“ UAB ir Lietuvos transporto darbuotojų federacijos atstovai. Estiją atstovavo Estijos transporto sektoriaus darbuotojų profesinės sąjungos (ETTA) atstovai.

ATEITIES JUDUMO MIESTUOSE VIZIJA

Estijoje planuojama padaryti miesto viešąjį transportą nemokamu. Tikslas – didinti keleivių skaičių, nes viešasis transportas tarps patraukliu daugiau žmonių. Žmonės naudosis viešuoju transportu, jei kelionė bus pigi. Komercinis sektorius negalės konkuruoti su nemokamu viešuoju transportu, tačiau sumažės maršrutų. Kitos strategijos – naudotis dviračiais trumpiems atstumams ir greitaisiais traukiniais – ilgiems.

Latvijoje planuojama statyti „Paneuropean“ autobusų stotis. Daug ką regione pakeis „Rail Baltica“ projektas.

Lietuvoje keičiami miesto viešojo transporto sektorių reglamentuojantys teisės aktai. Operatoriai renkami dalyvaudami viešųjų pirkimų konkursuose. Laikomasi minimalių darbo sąlygų reikalavimų.

Lenkija yra didelė šalis, todėl regionuose ir miestuose tvarka skiriasi.

Poznanės priemiesčiams viešasis transportas yra labai svarbus. Būtina tinkamai organizuoti įvairių transporto rūšių tinklą. Įmonė priklauso nuo „minkštų“ elementų. Teisinis reguliavimas nestabilus; valstybė turėtų kurti stabilią teisinę aplinką bei į procesą įtraukti savivaldybes. Poznanėje ir regione veikia 2 autobusų ir tramvajų operatoriai. Operatoriai daug dėmesio skiria IT, bilietų pardavimo ir keleivių informavimo sistemų integravimui. Svarbiausios socialinio dialogo užduotys yra stabilizuoti vietos transporto paslaugas. Problema yra viešųjų erdvių panaudojimas miestuose – teoriškai jos neišspręsi, tačiau planuoti ir organizuoti paslaugas būtina dalyvaujant visiems suinteresuotiems asmenims. Poznanei svarbiausias yra tramvajų transportas, autobusų linijų yra vos kelios.

Ščecineke skatinamas dviračių transportas. Miesto viešojo transporto sektorių reglamentuoja per daug įstatymų, operatoriams sudėtinga jų laikytis. Gatvės priklauso miestui, regionui arba valstybei; viešajam transportui taikomos skirtingos atsakomybės, todėl sudėtinga organizuoti paslaugų teikimą. Ščecineke planuojama pereiti prie nemokamo viešojo transporto modelio.

Ščecineke yra gerai išvystytas viešojo transporto tinklas. Mieste plačiausiai išvystyti autobusų (įprastinių ir greitųjų) ir tramvajų tinklai. Ščecine organizuoti tramvajų transportą brangu, tačiau sistema vystoma gerai. Todėl nėra eismo spūsčių.

Gdynėje naudojami modernūs troleibusai, miestas jais labai didžiuojasi. Mieste veikia 3 operatoriai. Socialiniai partneriai išplečia socialinį dialogą į diskusiją su mokslo specialistais. Nemokamas paslaugas galima būtų teikti tik kai kurioms piliečių grupėms. Europiniai projektai planuojami siekiant centralizuoti viešąjį transportą.

Javorzno m., kur gyvena 90.000 žmonių, viešasis transportas yra labai svarbus. Tačiau jo pajėgumų neužtenka, jį reikia plėsti.

Radome vietos merai nelabai žino, kas yra socialinis dialogas. Mažuose miestuose socialiniams partneriams dar sunkiau atkreipti į save dėmesį. Viešoji erdvė – opi miestui tema.

Varšuvoje dalininkų apskritas stalas, kuriame dalyvauja keleivių, operatorių, darbuotojų, dviratininkų ir pan. atstovai, įgyvendina įvairius miesto viešojo transporto plėtros projektus. Profesinės sąjungos jame nedalyvauja. Sutartis sektoriuje sudaryta apie 1990 m. Už plėtrą atsakinga viešojo transporto valdyba PTA. Rengiami susitikimai su gyventojais, renkami jų pasiūlymai ir reikalavimai. Svarbios viešojo transporto plėtros sritys yra el. judumas ir skaitmeninių paslaugų platformos. Problemos – viešojo transporto populiarinimas ir gyvenimo kokybė mieste. Vairuotojams aktualus darbo laiko ribojimo klausimas.

NACIONALINIS SOCIALINIS DIALOGAS

Latvijoje socialinį dialogą reglamentuoja keletas teisės aktų: Lāti Vabariigi pōhiseadus;

- Latvijos Respublikos Konstitucija;
- Darbo įstatymas (2002);
- Darbo apsaugos įstatymas (2002);
- Profesinių sąjungų įstatymas (2014);
- Darbdavių organizacijų ir jų asociacijų įstatymas (1999);
- Streikų įstatymas (1998);
- Darbo ginčų įstatymas (2002);
- Valstybės darbo inspekcijos įstatymas (2008)

Gera veikia trišalio socialinio dialogo modelis, kuriame dalyvauja Latvijos vyriausybės, Profesinių sąjungų konfederacijos ir Darbdavių konfederacijos atstovai. Yra priemonės, skirtos subalansuoti dialogo dalyvių galias ir įtaką.

Dvišalis socialinis dialogas Latvijoje: Pagrindinis dėmesys – socialinio dialogo procesui; sutarties sudarymas (bendros ar kolektyvinės) tradiciškai laikomas galutiniu rezultatu, rodančiu, kad socialinių partnerių interesus pavyko suderinti. Abi šalys įsipareigoja vykdyti kolektyvinę sutartį, kurioje numatytos baudos už sutarties pažeidimą. Latvijoje dvišalis bendradarbiavimas geriausiai išvystytas įmonių lygiu, mažiau – verslo sektorių ir regionų lygiu.

Įmonėje AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ socialinis dialogas vyksta dalyvaujant Latvijos viešojo sektoriaus ir transporto darbuotojų profesinei sąjungai (LAKRS). Dialogas pradėtas 1997 m. lapkričio 10 d. Sėkmingą socialinį dialogą 1998 m. vainikavo kolektyvinė sutartis tarp profesinės sąjungos ir darbdavio, kurioje numatyta keletas socialinių lengvatų, kurios nėra privalomos pagal Latvijos įstatymus. Socialinis dialogas yra būdas priimti sprendimus dėl atlyginimų dydžio ir darbo sąlygų bei įtraukti darbuotojus į klausimų, kurie susiję su gamybos procesais, įmonės valdymu ir jos plėtra, sprendimą.

Įmonė „Rīgas starptautiskā autoosta“ dalyvauja Latvijos darbdavių konfederacijos (LDDK) veikloje. LDDK įkurta 1993 m., tai yra įtakingiausia darbdavių organizacija šalyje. LDDK atstovauja darbdavius socialiniame dialoge su Latvijos vyriausybe ir Profesinių sąjungų konfederacija. LDDK misija yra kurti Latvijoje verslui ir konkurencijai palankią aplinką bei atstovauti darbdavius nacionaliniu, tarptautiniu ir ES lygiu.

Autobusų stoties įmonė yra LDDK narys nuo 2006 m. 2018 m. LDDK ir „Rīgas starptautiskā autoosta“ pasirašė ketinimų protokolą dėl bendradarbiavimo siekiant pradėti derybas dėl bendro susitarimo su šio sektoriaus darbdaviais ir teikti įmonei mokymo, informacijos ir turinio paslaugas kolektyvinių derybų metu. „Rīgas starptautiskā autoosta“ bendradarbiauja su LDDK ekspertais bei dalyvauja socialiniame dialoge gindama savo ir savo sektoriaus interesus.

Darbdavio ir darbuotojų interesai suderinti įmonės lygiu kolektyvinės sutarties forma, kuri numato darbuotojams papildomą socialinę naudą:

- pašalpą gimus vaikui;
- privatų sveikatos ir saugos draudimą;
- mėnesines trečios pakopos pensijos įmokas;
- už gerą darbą išduodamos oficialios padėkos (Padėkų reglamentavimas);
- pamainoje dirbančių darbuotojų maistpiniginių kompensacijos (fiksauto valandinio įkainio. Apskaičiuotos išlaidos maistui kompensuojamos kartu su atlyginimu);
- kartą per metus kompensuojamos akinių ar kontaktinių lęšių išlaidos;
- pašalpa mirus šeimos nariui.

Šiuo metu svarbiausias socialinio dialogo klausimas yra atlyginimų kėlimas: įmonėje sukurta efektyvi atlyginimų sistema (atlyginimų reglamentavimas). Atlyginimą sudaro fiksuota dalis (pagal darbo valandinius įkainius) ir kintama dalis (mėnesinės premijos, kurios tiesiogiai priklauso nuo darbuotojo darbo rezultatų). Sukurta ir taikoma darbuotojų piniginių skatinimo tvarka (premių reglamentavimas). Įmonės darbuotojai gauna premijas už asmeninį indėlį į terminalo veiklą, už sėkmingą užduočių atlikimą, dėmesį savo rezultatams, kokybišką darbą, papildomą darbą, nepriklausantį jiems pagal pareigas, taip pat priemokas atostogoms. Vidutinis atlyginimas įmonėje išaugo nuo 981 EUR 2016 m. iki 1152 EUR 2018 m.

Profesinė sąjunga dalyvauja socialiniame dialoge įmonės lygiu. Komitetai sprendžia viešojo transporto klausimus. Autobusų vairuotojai nepatenkinti darbo laiko nuostatomis ir atlyginimais. Laukimo laikas bus kompensuojamas. Naujuose konkursuose valdžia turės galimybę rinktis ne pigiausią, o geriausios kainos ir kokybės pasiūlymą. Valdžia turi tinkamai finansuoti paslaugas. Latvijoje pensinis amžius yra 65 m., o anksčiau išeiti į pensiją galima tik sutikus su mažesne pensija

Lietuvoje viešųjų pirkimų konkursuose laimi tik pigiausi pasiūlymai. Minimalus atlyginimas yra 550 EUR. Būtina didinti atlyginimus. Kolektyvinė sutartis turi būti taikoma visam sektoriui, tačiau šiuo metu to nėra. Sutarties šiuo metu nėra. Lietuvoje pensinis amžius didinamas nuo 63 m. iki 65 m.

Estijoje su sektoriumi susiję sprendimai priimami vyriausybės lygiu. Veikia darbuotojų ir darbdavių federacijos. Socialinis dialogas vyksta dvišale forma. Dažnai yra sektoriai susitarimai konkrečiais klausimais. Kol kas nėra draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe ir sveikatos draudimo. Konkursuose visuomet nugalė mažiausios kainos pasiūlymas. Yra sektoriai susitarimai dėl krovinių pervežimo šalies viduje. Jie netaikomi tarptautinių ilgujų reisų vairuotojams. Autobusų vairuotojams geresnių sąlygų nėra. Šiuo metu pensinis amžius yra 63 m., tačiau pagal naują įstatymą iki 2023 m. jis padidės iki 65 m.

LENKIJA

Sosnoviecas: Vyksta dialogas tarp profesinių sąjungų ir valdžios, tačiau jis neefektyvus. Dažnai vėluojama, todėl vairuotojams nebelieka laiko pertraukoms. Darbuotojams aktualus pensijų klausimas.

Poznanė: Konkursų tvarka nėra palanki sektoriui. Sąlygas turėtų nustatyti socialiniai partneriai, nes jie gerai išmano situaciją.

Krokuva: Oficialiai mieste gyvena 800.000 žmonių, tačiau realiai – 2.100.000. Krokuvėje aktuali smogo problema, todėl kai kuriomis dienomis viešasis transportas yra nemokamas, kad pagerėtų miesto oro kokybė. Veikia „Park&Ride“ sistema. Vairuotojų emigracija aktuali ne tik Krokuvai. Tramvajų susisiekimą kontroliuoja valdžia, o miesto autobusų sektoriuje 55% rinkos priklauso privačioms įmonėms. Ateityje visose gatvėse bus privaloma įrengti dviračių juostą. Socialinis dialogas vyksta įmonių lygiu. OPZZ ir „Solidarnosc“ kietai derasi dėl atlyginimų.

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: DARBO SĄLYGOS

Diskusijoje paminėtos kelios temos:

- Įmonėje „Rīgas starptautiskā autoosta“ įdiegta ISO 9001:2015 kokybės valdymo sistema. Tai padėjo optimizuoti įmonės veiklą, pagerinti darbo aplinką, aiškiai apibrėžti darbuotojų atsakomybės ir pareigų ribas. Pagerėjo visų įmonės skyrių veikla, su visomis šalimis, kurioms aktualios autobusų stoties paslaugos, vyksta abipusiai naudingas bendradarbiavimas.
- Vadovybė atsižvelgia į darbuotojų siūlymus bei diegia priemones, skirtas gerinti darbo sąlygas: Klientų aptarnavimo darbuotojams išduodamos uniformos, identifikavimo ženklai ir darbo drabužiai; darbuotojams įrengtos poilsio zonos (su tualetais, dušu, virtuvėlėmis ir persirengimo patalpomis); kartą per metus kompensuojamos akinių ar kontaktinių lęšių išlaidos.
- Fizinės sąlygos geros, išleistas vadovas;
- Motyvacija yra svarbus veiksnys;
- Kabinos siauros, gali kilti klaustrofobija. Kabinas reikia gerinti, tai galima išspręsti socialinio dialogo metu;
- Trūksta įvairių profesijų darbuotojų, dėl to kiti darbuotojai turi dirbti daugiau.
- Mokymo kursai, IT specialistai, technikai, darbuotojai nesitiki, kad darbe reikės daryti kažką ypatingo – jie nori realizuoti save, mėgautis darbu; turi būti užtikrintos bazinės sąlygos ir atlyginimas, kuris leistų išlaikyti šeimą
- Ankstesniais laikais Lenkijoje moterims nebuvo leidžiama vairuoti autobusų. Viską sprendžia valdžios atstovai, kurie niekada nėra vairavę autobusų ir nežino mūsų situacijos. Viską lemia savininkai ir viešojo transporto organizatoriai
- Lenkijoje vairuotojo profesija nėra gerbiama. Žmonėms, kurie neturi pinigų automobiliui, gėda važinėti viešuoju transportu
- Mokymai apsaugos nuo smurto srityje yra labai baziniai, nepritaikyti autobusų vairuotojams
- Mažesnėms įmonėms sudėtinga užtikrinti reikiamas sanitarines sąlygas
- Video stebėjimas nėra populiarus vairuotojų tarpe, tačiau ši priemonė gali parodyti, ar vairuotojas irgi elgiasi tinkamai

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: SVEIKATA IR SAUGA

- Pagal kolektyvinę sutartį Rygoje visi autobusų terminalo darbuotojai draudžiami sveikatos ir nelaimingų atsitikimų draudimu; darbuotojams atliekama privaloma sveikatos patikra; kasmet tobulinama „Rīgas starptautiskā autoosta“ saugos sistema (montuojami nauji dūmų detektoriai, stebėjimo kameros, banknotų tikrinimo aparatai); parengtas civilinės saugos planas, visiems darbuotojams organizuotas seminaras „Civilinė sauga ir apsaugos priemonės autobusų terminale“.
- Lietuvoje privati įmonė siūlo nedidelį draudimą, pirmą ligos dieną draudimas nemokamas, iš viso – 12.000 nedarbo dėl ligos dienų. Apmokama 10 ligos dienų.
- Estijoje trūksta vairuotojų, jie emigruoja. Tik 6% darbuotojų yra jaunesni nei 35 m., 74% yra vyresni nei 51 m. Įmonės nedalyvauja rengiant konkursų sąlygas. Miesto valdžia turi įrengti tualetus autobusų vairuotojams
- Latvijoje yra smurto prieš vairuotojus atvejų, siūlomi mokymai, kaip elgtis keleivių agresijos atveju
- Lietuvoje populiarus požiūris „Keleivis visuomet teisus“. Pareigos yra tik vairuotojams, o keleiviams – jokių.
- Trūksta tualetų, poilsio kambarių, virtuvėlių

SOCIALINIO DIALOGO TEMOS: MOKYMAS

- Parlamento narių ir jų patarėjų mokymai padėtų išplėsti jų žinias apie miesto viešojo transporto situaciją ir socialinį dialogą
- Siūlomi mokymai: Ekologinio vairavimo, santykių su klientais, mokymai su simulatoriais, tramvajaus vairuotojų mokymai, specialūs mokymai tramvajų vairuotojoms-moterims
- Mokymų programos modelis galėtų būti naudingas kitoms įmonėms
- Instruktoriai turi turėti autobusų vairavimo patirties
- Nuosavas mokymų skyrius su savo instruktoriais
- Būtina laikytis direktyvos (ES) 2018/645, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir kvalifikacijos kėlimo
- Mokymai dažnai vyksta po darbo
- Rygoje vykdomi nuolatiniai darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo mokymai (pradiniai, darbo vietoje, tradiciniai auditorijoje, keitimosi įgūdžiais, savarankiški, vadovų mokymai, mokymai konkrečiais klausimais ne darbo vietoje); pavyzdžiui, 2016 m. 60 darbuotojų išmokyti, kaip elgtis su keleiviais, ištiktais krizės, arba šaudynių viešojoje vietoje atveju;
- 2018 m. 40 darbuotojų išmokyti duomenų apsaugos pokyčių tema įsigaliojus Bendrajam duomenų apsaugos reglamentui; 2018 m. 60 darbuotojų dalyvavo energinio efektyvumo mokymuose. 2019 m. 10 darbuotojų dalyvavo mokymuose „Veiksmai kilus krizei Rygos tarptautiniame terminale kaip valstybinės svarbos infrastruktūros objekte“.



Vidurio ir Rytų Europos miesto viešojo transporto sektoriaus įmonių ir profesinių sąjungų ataskaitos

9.1 Košico m. (Slovakija) viešojo transporto įmonė

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Košice ir Košico regione nėra transporto integratoriaus, tačiau daromi žingsniai palengvinti visų rūšių transporto rūšių ir jų operatorių koordinavimą.

Šiuo metu regione veikia šios įmonės:

- Košico transporto įmonė - viešasis transportas Košico mieste
- „Eurobus a.s.“ ir „SAD Michalovce a.s.“ - priemiestinių autobusų paslaugos
- „Slovakijos geležinkeliai“ ir „Regiojet a.s.“ - geležinkelio transportas

Miesto viešojo transporto paslaugos teikiamos skelbiant konkursus, o paslaugas ir grafikus tvirtina Košico savivaldybė. Priemiestinių autobusų paslaugas perka Košico autonominis regionas, o geležinkelio transporto paslaugas – Slovakijos transporto ir statybos ministerija.

Miesto viešojo transporto plėtrą kontroliuoja savivaldybė. Šiuo metu Košico mieste palanku vystyti visas transporto rūšis (jos jau vystomos). Tai daroma vadovaujantis 2030 m. Košico transporto ir transporto infrastruktūros plėtros strategija ir Košico tvaraus judumo planu.

DARBDAVIAI

Mūsų įmonė teikia miesto viešojo transporto paslaugas Košice (autobusų, troleibusų ir tramvajų), per metus nuvažiuojama 14,8 mln. km. Įmonės tikslas yra toliau teikti minėtas paslaugas ir nuolat didinti jų patikimumą ir saugumą bei tapti patraukliu darbdaviu su ilgalaikėmis perspektyvomis (įmonė įkurta 1891 m.). Užimtumo lygis mažėja, ypač paslaugų ir administravimo srityje, tačiau vairuotojų skaičius nemažėja – 2000 m. įmonėje buvo virš 1.500 darbuotojų, o 2010 m. – maždaug 1.300. 2019 m. buvo 950 darbuotojų.

Pagrindinis tikslas personalo srityje yra didinti pasitenkinimą darbu siūlant įvairias socialines garantijas ir didinant atlyginimus. 2018 m. atlyginimai augo maždaug 10%, dėl jų didinimo 2019 m. šiuo metu deramasi su profesinėmis sąjungomis. Artimiausioje ateityje bus svarbu pritraukti naujų jaunų darbuotojų su viduriniu išsilavinimu, todėl rengiame mokyklinės programos bei pagalbą būsimiems darbuotojams.

Socialinis dialogas yra ilgalaikis procesas, jis vyksta gerai. Įmonėje veikia dvi profesinės sąjungos. Turime kolektyvinę sutartį, teikiame socialines garantijas, kurios viršija numatytas Darbo kodekse bei užtikriname kolektyvinių derybų galimybę tarp įmonės vadovybės ir abiejų profesinių sąjungų – jų atstovai susitinka bent 4 k. per metus. Vertiname, kad socialinio dialogo lygis yra geras ar net geresnis nei vidutinis, palyginti su situacija kitose įmonėse.

Įmonė veikia labai sudėtingomis ekonominėmis sąlygomis. Viešojo transporto pajamų užtenka padengti maždaug 50% visų įmonės išlaidų. Košico miestas valdo 100% įmonės akcijų, todėl jis padengia mūsų veiklos nuostolius, tačiau šis procesas dažnai vėluoja, dėl to susiduriame su apyvartinio kapitalo trūkumu.

Įmonė nėra jokios ES lygio darbdavių asociacijos narė. Slovakijoje, kaip ir visos viešojo transporto įmonės, mes priklausome Miesto viešojo transporto operatorių asociacijai. Asociacija bent 2 k. per metus rengia susitikimus, kuriuose atskiri operatoriai koordinuoja savo veiklą bei socialinio dialogo procesą.

KKAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Nacionaliniu lygiu – trišalės derybos, derybos su profesinėmis sąjungomis – tik dvišalės:

tarp profesinės sąjungos ir Slovakijos miesto viešojo transporto operatorių asociacijos. Pagal derybų rezultatus sudaroma aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis su Slovakijos miesto viešojo transporto operatoriais.

Didesnės socialinės garantijos darbuotojams, kurias užtikrina aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis, yra korporatyvinės kolektyvinės sutarties, pasirašytos dvišalių derybų metu tarp darbdavio ir profesinių sąjungų, rezultatas.

Sutartys, pasirašytos profesinių sąjungų (aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis), ir įmonių (korporatyvinės kolektyvinės sutartys).

Taigi socialinis dialogas yra geras, nes yra socialinės sutartys Slovakijos ir darbdavių lygiu.

Aukštesnio lygio kolektyvinė sutartis apima Bratislavos, Košicės, Žilinos, Banská Bystricos ir Prešovo miestų transporto įmones.

Socialiniame dialoge taip pat svarstomos atlyginimų, darbuotojų saugumo ir kitos temos. Be bazinio atlyginimo kėlimo, socialiniame dialoge sprendžiami toliau išvardinti klausimai.

Pagal Darbo kodeksą:

- Viršvalandžių apmokėjimas (aukštesnis nei numatyta Darbo kodekse)
- Naktinio darbo apmokėjimas (aukštesnis nei numatyta Darbo kodekse)
- Darbo savaitgaliais apmokėjimas (aukštesnis nei numatyta Darbo kodekse)
- Darbo švenčių dienomis apmokėjimas (aukštesnis nei numatyta Darbo kodekse)
- Sunkaus darbo apmokėjimas (aukštesnis nei numatyta Darbo kodekse)
- Budėjimo apmokėjimas (aukštesnis nei numatyta Darbo kodekse)

Ne pagal Darbo kodeksą:

- Atlygis už darbo stažą
- Atlygis už darbą popietinėje pamainoje
- Atlygis už budėjimą
- Atlygis už sunkesnę darbą, sujungtų autobusų, tramvajų vairavimo mokymus
- Atlygis už darbą Naujųjų metų išvakarėse ir po 18:00 val.
- Atlygis už vadovavimą komandai
- Atlygis už padalintą pamainą
- Atlygis už atstovavimą
- Atlygis už tech. priežiūros transporto priemonės vairavimą
- Finansinės premijos už įmonės jubiliejus
- Finansinės premijos už kraujo donorystę
- Atlygio preferencija - metinė premija
- Papildomi laisvadieniai – daugiau, nei numatyta Darbo kodekse

Įmonės požiūriu planuojame tęsti intensyvią socialinį dialogą, kurį laikome labai svarbiu veiksmu sėkmingai įmonės veiklai bei didinant darbuotojų pasitenkinimą darbu.

Tačiau šiuo metu nematome poreikio svarstyti naujų klausimų. Manome, kad dėl visų aktualių ir galimų pagerinimų jau sutarta, tačiau ateityje planuojame palaipsniui didinti esamas garantijas.

EUROPOS LYGIU

Įmonė nedalyvauja jokioje veikloje Europos lygiu.

Remdamiesi patirtimi ir jūsų rengiamais tarptautiniais susitikimais, kuriuos laikome labai svarbiais, pamažu sužinojome, kad Europos regione mūsų socialinis dialogas labai panašus, sprendžiame panašias problemas ir iššūkius. Nustebino tai, kad Vakarų Europa susiduria su panašiomis problemomis, kaip ir mes Rytų Europoje.

Tikimės, kad bendri susitikimai padės atskleisti ES šalių socialinio dialogo gerąją praktiką. Taigi galime

palyginti sąlygas ir suprantame, kad nesame vieni.

Po 2018 m. organizuoto susitikimo Prahoje buvo parengtos rekomendacijos Europos lygiu bei atsižvelgiant į problemas kitose šalyse, ypač žinant, kad atlyginimų politika negali būti formuojama ES lygiu, nes atlyginimai labai priklauso nuo ekonominės situacijos, tačiau darbuotojai, jų sveikata ir neprofesinė veikla gali būti apsaugotos ES šalims privalomomis normomis, ypač šiose srityse:

Miesto viešojo transporto vairuotojų darbo laikas ir minimali poilsio trukmė

Papildomi laisvadieniai atkurti jėgas atskirose šalyse

Yra daugiau temų tolesnėms diskusijoms, pvz., gerinti vairuotojų darbo aplinką – viešojo transporto priemonę klasifikuoti kaip darbo aplinką ir ES lygiu patvirtinti jos minimalius techninius parametrus (oro kondicionierius, kabinos dydis, vairuotojo apsauga, ergonomikos elementai ir pan.) Klientai ir gamintojai stengiasi užtikrinti tokias sąlygas, tačiau šioje srityje dar laukia ilgas kelias.

9.2 Rygos tarptautinis autobusų terminalas (Latvija); veiklos apimtis – autobusų terminalo veikla (tarptautinė transporto infrastruktūra);

Latvijos viešojo sektoriaus ir transporto darbuotojų profesinė sąjunga (LAKRS).

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Sprendimus priima Transporto ministerija ir valstybinė įstaiga „Kelių transporto administracija“.

DARBDAVIAI

Pagrindinis įmonės „Rygos tarptautinis autobusų terminalas“ plėtros strategijos tikslas yra **užtikrinti tvarią Rygos tarptautinio autobusų terminalo, kaip vieno iš pagrindinių keleivinių autobusų aptarnavimo centrų Baltijos šalyse, veiklą.**

Įmonėje „Rygos tarptautinis autobusų terminalas“ dirba 60 darbuotojų (2019 m. vasaris)

Tolesnis darbuotojų mokymas bei IT sistemų panaudojimas siekiant teikti kokybiškas ir saugias paslaugas, atitinkančias vietinio ir tarptautinio susisiekimo autobusų operatorių ir keleivių rinkos poreikius.

ĪMONĒS „RYGOS TARPTAUTINIS AUTOBUSU TERMINĀLS” VERTĪBĒS

Profesionalitāte – palīdz mums sasniegt augstāko līmeni pakalpojumu un būtu iniciatīviem;

Garbīgums un ētiskums – darboties atbildīgi, lai klienti un darbinieki būtu apmierināti un droši;

Neatkarīgums – neatkarīgs elgesis ar visiem klientiem un darbiniekiem; visus mūsu darbus skaidruma;

Komanddarbs – katrs darbinieks veic savu pienākumu un sadarbojas ar citiem, lai sasniegtu kopīgu mērķi;

Partnerība – profesionāla sadarbība ar koleģiem un partneriem.

Latvijā trišālis sociālais dialoga ir ļoti attīstīts, tajā piedalās Valsts, Latvijas brīvvalsts profesionālo savienību asociācija (LAKRS) un Latvijas darbinieku konfederācija (LDDK).

Sociālais dialoga palīdz puslīdzsvaru starp tajā piedalītajiem sociālo partneru interesēm un vajadzībām.

Īmonē „Rygos tarptautinis autobusu termināls” profesionālā savienība izveidota 1997. gada janvārī 10. dienā pēc konsultāciju ar Latvijas valsts un transporta sektora profesionālā savienību (LAKRS).

Sociālais dialoga Īmonē vidū leido 1998. gada pasākumi kolektīvā līgumā, kurā Īmonē darbiniekiem nodrošina papildus sociālās garantijas bez tām, kurām paredzēti likumi.

Kolektīvā līgumā paredzēti atbilstoši darba apstākļi, tāpat darbinieku piedalīšanos izstrādājot dažādus jautājumus, piemēram, Īmonē attīstības un drošības.

Īmonē „Rygos tarptautinis autobusu termināls” ir LDDK dalībnieks.

2018. gada Latvijas darbinieku konfederācija un „Rygos tarptautinis autobusu termināls” pasācījis Sadarbības memorāndumu, kurā šāds līgums paredzēti galimības izveidot kopīgu līgumu ar sektora pārstājiem un derību mērķi nodrošināt Īmonē izglītības, informācijas un turpmāko pakalpojumus.

Kopā ar LDDK speciālistiem „Rygos tarptautinis autobusu termināls” piedalās sociālā dialoga, kurā mērķis ir nodrošināt Īmonē intereses, īpaši sektora līmenī.

PROFESINĒS SAVIENĪBAS

Latvijas valsts sektora un transporta darbinieku profesionālā savienība (LAKRS) ir 3.200 dalībnieku; Īmonē „Rygos tarptautinis autobusu termināls” profesionālā savienība ir 22 dalībnieki.

LAKRS tāpat sadarbojas ar Latvijas brīvvalsts profesionālo savienību asociāciju LBAS. Mūsu starptautiskie partneri ir PSI, EFEAT, EPSU, ETF un kt. Sadarbībā ar šādiem sociālajiem partneriem: Latvijas valsts transporta pakalpojumu sniedzēju asociācija (LPPA), „Latvijas Auto” autobusu kļūst asociācija, Latvijas siltuma sniedzēju asociācija, Atkritumu apsūdzēšanas asociācija, Ūdens sniedzēju un ūdens attīrīšanas asociācija un kt.

„Rygos tarptautinis autobusu termināls” ir izveidojis kolektīvā līgumu, kurā darba apstākļi un drošība, noteikti darba un atpūtas režīmi un nodrošina atbilstošu atbilstošību.

KAIP VEIKAS SOCIĀLAIS DIALOGS?

Latvijas Republikā sociālo dialogu regulējošs likums ir izveidots:

Latvijas Republikas Konstitūcija; Darba likums (2002); Darba drošības likums (2002); Profesionālo savienību likums (2014); Darbinieku organizāciju un asociāciju likums (1999); Streiku likums (1998); Darba strīdu likums (2002); Valsts darba inspekcijas likums (2008).

Latvijā trišālis sociālais dialoga ir ļoti attīstīts, tajā piedalās Valsts, Latvijas brīvvalsts profesionālo savienību asociācija (LAKRS) un Latvijas darbinieku konfederācija (LDDK).

Dabūjamā sociālā dialoga daudziem dēvējamā šāds process, kurā, ideāli atveido, turētā baigti līgumi (kopējā un kolektīvā), kurā būtu iekļauti abiem šādu interesēm. Abi šāds izpildējamā iekļauti kolektīvā līgumu un izpildējamā atbilstošību uz izpildējamā neizpildējamā.

Latvijoje dvišalis bendradarbiavimas geriausiai išvystytas organizacijų (įmonių) lygiu, o regioniniu ir sektoriaus lygiu jis silpnesnis.

EUROPOS LYGIU

Reguliariai dalyvaujama – būtų naudinga gauti daugiau informacijos apie gerąją praktiką.

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

ATASKAITA APIE SOCIALINIO DIALOGO ORGANIZAVIMĄ DOSIA PROFESINĖJE SĄJUNGOJE

Mūsų Bohemijos ir Moravijos transporto, kelių verslo ir transporto priemonių remonto darbuotojų profesinė sąjunga (OS DOSIA), įsikūrusi Prahoje (Čekija) vienija transporto, kelių priežiūros, kelių statybos, miesto kelių priežiūros ir transporto priemonių remonto sektorių darbuotojus. Savivaldybių tarybos sprendžia dėl organizacijų ir įmonių veiklos miestuose, o regionų valdžia rūpinasi kelių priežiūra. Miesto transporto paslaugas teikia savivaldybių ir privačios įmonės. Čekijos sostinės Prahos savivaldybės taryba planuoja plėsti viešojo transporto tinklą plečiant ir tiesiant naujas metro linijas, plečiant priemiestinių autobusų ir traukinių paslaugas bei įrengiant geležinkelio liniją, kuris sujungs miesto centrą ir oro uostą.

Čekijoje transporto sektoriaus darbuotojai priklauso įvairioms profesinėms sąjungoms. OS DOSIA profesinė sąjunga vienija maždaug 13.000 narių iš 135 minėtuose sektoriuose veikiančių organizacijų. Jos visos yra juridiniai asmenys, veikiantys pagal profesinių sąjungų įstatus. Profesinė sąjunga dalyvauja socialiniame dialoge ir kolektyvinėse derybose su darbdavių sąjungomis dėl aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių.

Profesinė sąjunga dalyvauja rengiant 4 aukštesnio lygio kolektyvines sutartis miesto viešojo transporto (1), kelių transporto (2) ir kelių statybos (1) sektoriuose. Mūsų nuomone, visos šios aukštesnio lygio kolektyvinės sutartys turės didelį poveikį socialinio dialogo plėtrai, darbuotojų darbo sąlygoms bei ateities bendradarbiavimui su darbdavių sąjungomis ir įmonėmis.

Pagrindinės mūsų sąjungos organizacijos dalyvauja socialiniame dialoge įmonių kolektyvinių derybų lygiu. Profesinės sąjungos teikia tiesiogines ir netiesiogines konsultacijas, skirtas padėti gerinti darbuotojų socialines ir darbo sąlygas.

Ateityje daugiausiai iššūkių bus dėl kuo greitesnio nuolatinių darbuotojų atlyginimų kėlimo iki Vakarų Europos lygio. Socialinio dialogo teisinis pagrindas yra numatytas Čekijos teisės aktuose. Be to, vyksta trišalis socialinis dialogas vyriausybės ir sektorių lygiu bei dvišalis socialinis dialogas darbdavių ir darbuotojų atstovų lygiu. Profesinė sąjunga aktyviai dalyvauja šiose derybose.

DOSIA nepriklauso jokiai Europos ar tarptautinei organizacijai. Taip yra dėl to, kad trūksta lėšų mokėti narystės mokesčius ir įnašus. Per paskutinius 5 metus nedarbas sumažėjo iki 2,2% (2018). Tai lėmė didelis darbuotojų trūkumas, ypač transporto srityje. Tikimės, kad Europos socialiniai partneriai pasidalins informacija apie socialinį dialogą ir darbo teisės aktus, kad galėtume greitai reaguoti visais lygiais Čekijoje.

9.4 Estijos transporto ir kelių darbuotojų profesinė sąjunga (ETTA), Talinas (Estija)

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Viešojo transporto paslaugos teikiamos skelbiant viešuosius konkursus (išskyrus Taline). Sprendimus dėl viešojo transporto priima Ekonomikos ir ryšių ministerija bei Kelių administracija (valstybės lygiu), o vietiniu lygiu – viešojo transporto centrai arba savivaldybės. Vyriausybė siekia padaryti viešąjį autobusų transportą nemokamu visoje šalyje (išskyrus ilgų nuotolių komercines linijas).

PROFESINĖS SĄJUNGOS

Sektoriuje veikia viena profesinė sąjunga, ji vienija įvairiose įmonėse veikiančias profesines sąjungas. Profesinė sąjunga vienija maždaug 2000 narių. Estijos profesinių sąjungų konfederacija ir Estijos darbdavių konfederacija sudarė sutartį dėl kolektyvinių sutarčių plėtros gerosios praktikos. ETTA yra Estijos profesinių sąjungų konfederacijos, Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF), Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) ir Tarptautinės transporto darbuotojų federacijos (ITF) narė. ETTA yra sudariusi keletą kolektyvinių sutarčių įmonių lygiu. Problemos susijusios su žemais atlyginimais ir darbuotojų trūkumu. Dauguma autobusų vairuotojų yra vyresnio amžiaus, mažai jaunų žmonių renkami šią profesiją. 74% autobusų vairuotojų yra 51 m. ar vyresnis, tik 6% yra jaunesni nei 35 m. Tai kelia problemų sektoriaus tvariai plėtrai.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Socialinio dialogo teisinis pagrindas yra Kolektyvinių sutarčių įstatymas ir Profesinių sąjungų įstatymas. Autobusų vairuotojai yra sudarę kolektyvines sutartis įmonių lygiu (su profesine sąjunga ir darbdaviu kaip derybininkais) ir sektoriaus lygio sutartį (su ETTA ir Transporto įmonių sąjunga). Įmonių lygiu pagrindinės temos yra darbo ir poilsio režimas, atlyginimai ir darbo sąlygos. Sektoriaus lygiu pagrindinės temos yra minimalus atlyginimas sektoriuje bei darbo ir poilsio režimas. Sektoriaus sutartis apima visas sektoriuje veikiančias įmones. Daugelis įmonių nenori turėti pirminių kolektyvinių sutarčių. Pagrindinė problema yra maži atlyginimai.

EUROPOS LYGIU

Daug informacijos prarandama dėl kalbos barjero (Europos lygiu gauta informacija negali būti išversta ir persiųsta nariams dėl ribotų išteklių, todėl dalyvavimas nėra toks aktyvus).

9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o.“ (įmonės „Nomago d.o.o.“ transporto ir ryšių sąjunga)

Kelių keleivinis transportas

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Mūsų įmonės aptarnaujamose zonose miesto viešasis transportas organizuojamas įvairiais būdais.

Nova Goricoje ir Velenjos m. transportas yra nemokamas, o Celjėje yra simbolinis mokestis. Miesto administracija sprendžia, kaip miesto viešasis transportas vystomas miestų zonose. Išskyrus Mariboro ir Liublijanos miestus, miesto viešojo transporto paslaugas teikia privačios įmonės.

PROFESINĖS SĄJUNGOS (PILDO PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ATSTOVAI)

Mūsų įmonės darbuotojus atstovauja nacionalinė Transporto ir ryšių darbuotojų profesinė sąjunga (SDPZ). Mūsų profesinė sąjunga dalyvauja Tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos (ETUC) veikloje per Slovėnijos laisvųjų profesinių sąjungų asociaciją (ZSSS). SDPZ siekia tapti ETF nariu. Mūsų įmonėje socialinis dialogas su darbdaviais puikiai išvystytas visais lygiais. Sąjunga neturi profesionalių atstovų „Nomago“. SDPZ profesinė sąjunga „Nomago“ puikiai vysto socialinį dialogą su darbdaviu ir įmonės darbo taryba, kurios rinkimuose mes dalyvaujame. Iš 13 jos narių 9 yra mūsų profesinės sąjungos nariai. Šiuo metu dalyvaujame rengiant darbuotojų sveikatos ir saugos taisykles.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Slovėnijoje socialinio dialogo teisinis pagrindas yra dvišalės derybos tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų. Nacionaliniu lygiu socialinis dialogas vyksta Ekonomikos ir socialinių reikalų taryboje, kurią sudaro darbdavių, darbuotojų ir vyriausybės atstovai. Sektorių lygiu vyksta dvišalis dialogas. Mūsų kelių keleivinio transporto sektoriuje dialogas šiuo metu nutrūkęs. Darbdavių pusė nesiklausė mūsų prašymų, todėl nutraukėme derybas dėl naujos kolektyvinės sutarties kelių keleivinio transporto srityje – tai didžiausia dabartinė problema.

EUROPOS LYGIU

Europos lygiu mes priešinamės kelių keleivinio transporto rinkos liberalizavimui ir pasiūlėme Reglamento Nr. 561/06 pataisas. Tikimės Europos socialinių partnerių paramos, visų pirma dėl mūsų atstovų mokymo bei mūsų priėmimo į ETF.

9.6 Nacionalinė transporto profesinių sąjungų federacija (KSZOSZ), Vengrija

Esame nacionalinė organizacija, atstovaujanti Vengrijos kelių vežėjus, ilgo nuotolio keleivių transporto darbuotojus ir miesto viešojo transporto darbuotojus.

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Paprastai miesto viešojo transporto sektorių kontroliuoja savivaldybės, o valstybės valdomų įmonių atveju – vyriausybė.

Skyrių lygiu socialinio dialogo nėra.

Pagrindiniai iššūkiai: darbo jėgos trūkumas, darbo sąlygos, maži atlyginimai, darbuotojų sauga ir sveikata.

PROFESINĖS SĄJUNGOS (PILDO PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ATSTOVAI)

Budapešto ir kitų miestų įmonėse veikia daug profesinių sąjungų, todėl visas jas išvardyti reikėtų daug vietos. Profesinės sąjungos veikia kiekviename mieste, joms priklauso 60–80% darbuotojų. Vengrijoje profesinių sąjungų struktūra sudėtinga, tačiau yra veikiančių visos šalies mastu. Viena iš KSZOSZ narių yra nacionalinė miesto viešojo transporto darbuotojų profesinė sąjunga. Deja, miesto viešojo transporto sektoriuje veikia tik konfederacinės ir Europos profesinės sąjungos, kurios yra KSZOSZ narėmis. Socialinis dialogas vyksta įmonių lygiu, nors jų veiklos galimybės yra ribotos ir priklauso nuo įmonės savininko požiūrio.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Vengrijoje joks socialinis dialogas nevyksta. Diskusijos vyksta tik vietos lygiu, tik juo sudaromos kolektyvinės sutartys. Vyksta tik dvišalės derybos, o didžiausia problema yra ta, kad skirtingose įmonėse sutariama dėl skirtingų sąlygų. Viena iš tokios padėties pasekmių yra ta, kad darbo sąlygos miesto viešojo transporto sektoriuje labai skiriasi, nėra jokių tęstinio užimtumo ir darbuotojų perkėlimo garantijų.

EUROPOS LYGIU

Mūsų profesinė sąjunga dalyvauja ETF veikloje.

NACIONALINĖS TRANSPORTO PROFESINIŲ SĄJUNGŲ FEDERACIJOS (KSZOSZ) POŽIŪRIS IR DIDŽIAUSIOS PROBLEMOS BEI PASIŪLYMAI

Toliau KSZOSZ išdėstė opiausias problemas dėl teisės aktų, kurias organizacija kelia šalies ir Europos lygiu.

1. Panaikinus galimybę išeiti į pensiją anksčiau laiko, nebuvo sukurta nauja sistema, kuri padėtų anksti išeiti į pensiją ar siūlytų riboto užimtumo sąlygas darbuotojams, kurie yra darbo rinkos užribyje ne dėl savo kaltės.

LŪKESČIAI

Gerinti Europos lygiu ankstyvo išėjimo į pensiją sistemą, jos principus ir rekomendacijas, parengtas pagal vieningus Europos standartus.

2. Darbo sąlygos ES labai skiriasi. Visos šalys turi spręsti socialinio dempingavimo problemą. Deja, Vakarų šalių įstatymai nepalankūs Vengrijos darbuotojams. Iš darbotvarkės išbrauktas mobilumo paketas, tačiau jo priėmimas būtų mums svarbus.

LŪKESČIAI

Mūsų profesinę sąjungą domina toks mobilumo paketas, kuris ne išbrauktų darbo jėgą iš (Europos) darbo rinkos, o sukurtų vienodas sąlygas.

3. Jau dešimtmečius nepriimami reikiami įstatymai dėl vairuotojų profesinio rengimo. Darbuotojai, kurie gauna minimalų atlyginimą Europos standartais, kenčia dėl nelygybės, įskaitant mažą senatvės pensiją.

LŪKESČIAI

Vairuotojo profesijos pripažinimas šalies ir Europos mastu.

4. Skaitmeninimas vyksta sparčiai, netrukus bus reformuoti darbo rinkos reikalavimai, o tam visuomenė nėra pasiruošusi.

LŪKESČIAI

Ši problema neišnyksta iš Europos dialogo dienotvarkės, tačiau taip pat turime reikalauti, kad naujasis ES Parlamentas inicijuotų reikšmingą diskusiją dalyvaujant profesinėms sąjungoms bei parengtų sprendimo rekomendacijas iki 2021 m.

5. Darbo jėgos trūkumas yra visos Europos problema. Dėl krizės spartėja skaitmeninimas, o netrukus esant darbo jėgos trūkumui darbuotojai pradės prarasti darbą esančiuose sektoriuose. Niekas nėra pasiruošęs darbo rinkos tendencijų pokyčiams.

LŪKESČIAI

Reikalaujame sukurti Europos lygio programą, kurios tikslas būtų parengti vienodus minimalius užimtumo ir atlyginimų standartus.

6. Parengti vienodą profesinių sąjungų teisinę bazę

LŪKESČIAI

ETF turėtų imtis žingsnių pritaikyti prie Europos tendencijų fundamentalius rišlaus socialinio dialogo ramsčius, kurie atstovautų darbuotojų interesus ir būtų įtvirtinti teisės aktuose.

9.7 Įmonės pavadinimas: UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Vilnius (Lietuva)

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ veikia įmonės darbuotojų profesinė sąjunga. Keleivių pervežimas

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Vilniuje miesto viešąjį transportą organizuoja savivaldybės įmonė „Susisiekimo paslaugos“. Tai yra Vilniaus savivaldybės kapitalo ir savivaldybės valdoma įmonė. Jos veikla apima viešojo transporto ir bilietų pardavimo organizavimą, vietos kelių ir parkavimo rinkliavų surinkimą, centralizuotos eismo valdymo sistemos administravimą, priežiūrą ir eksploatavimą. Vilniaus m. savivaldybės taryba priima sprendimus dėl keleivių pervežimo vietos maršrutais ir tvirtina strateginius planus vadovaujantis šalies įstatymais.

Lietuvos Respublikos Konkurencijos įstatymo 4 straipsnis teigia, kad „viešojo administravimo subjektai, įgyvendindami pavestus uždavinius, susijusius su ūkinės veiklos reguliavimu Lietuvos Respublikoje, privalo užtikrinti sąžiningos konkurencijos laisvę.“ Ši nuostata įpareigoja savivaldybes skelbti konkursus dėl visų jų paslaugų teikimo.

Savivaldybės privalo skelbti konkursus dėl keleivių pervežimo paslaugų teikimo ir nustatyti keleivių vežėjo Vilniaus vietiniais reguliariais maršrutais parinkimo sąlygas.

Daugelis savivaldybių prieštarauja šiam reikalavimui, tačiau LR Konkurencijos Taryba ir Viešųjų pirkimų taryba nustato konkursų procedūras ir imasi teisinių veiksmų, kad įpareigotų savivaldybes vertinti konkurso dalyvių pasiūlymus.

Vilniuje keleivius perveža savivaldybės įmonė UAB „Vilniaus viešasis transportas“ (86-88% maršrutų) ir privatus vežėjas UAB „Transreis“ (12-14% maršrutų).

PROFESINĖS SĄJUNGOS (PILDO PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ATSTOVAI)

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ veikia 5 profesinės sąjungos. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinei sąjungai priklauso 1.202 iš 2.091 darbuotojų. Kitos 4 profesinės sąjungos atstovauja dar 181 darbuotoją. UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga derasi dėl kolektyvinės sutarties, vykdo informavimo bei konsultavimo funkcijas, atstovauja įmonės darbuotojų teises ir interesus.

LR Darbo kodekso 169 straipsnis numato, kad „Darbo taryba darbdavio iniciatyva privalo būti sudaryta, kai vidutinis darbdavio darbuotojų skaičius yra dvidešimt ir daugiau darbuotojų. Jeigu darbovietėje yra darbdavio lygmeniu veikianti profesinė sąjunga, kurios nariais yra daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma, o profesinė sąjunga įgyja visus darbo tarybos įgaliojimus ir vykdo visas šio kodekso darbo tarybai priskirtas funkcijas. Jeigu darbovietėje daugiau kaip 1/3 darbuotojų priklauso įmonėje veikiančioms profesinėms sąjungoms, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinių sąjungų narių išrinkta profesinė sąjunga arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė.

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga yra Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK), Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) ir Tarptautinės transporto darbuotojų federacijos (ITF) narė.

Atstovaudama įmonės darbuotojų teises ir interesus UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga dalyvauja socialiniame dialoge su įmonės vadovybe. Įmonės kolektyvinė sutartis numato, kad socialiniai partneriai susitinka bent 2 k. per metus aptarti ekonominių, socialinių ir teisinių klausimų. Kas mėnesį rengiamos konsultacijos dėl įvairių klausimų, kurie aktualūs darbuotojų teisėms ir interesams.

Didžiausi iššūkiai susiję su keleivių pervežimo paslaugų konkursais, kuriuos skelbia Vilniaus m. savivaldybė. Keleivių pervežimo paslaugų teikėjų Vilniaus m. vietiniais reguliariais maršrutais vertinimo sąlygose nėra saugiklių nuo socialinio dempingo, o tai reiškia, kad konkursuose gali dalyvauti privatūs vežėjai, kurie siūlo minimalų atlyginimą ir neturi kolektyvinių sutarčių. Mes stebime neigiamą nedeklaruoto darbo ir nelygių konkurencinių sąlygų įtaką Vilniaus keleivių pervežimo sektoriui. Dėl to kenčia mūsų įmonėje nustatyti darbo ir socialiniai standartai, kurie yra daug aukštesni nei privačiose įmonėse. Todėl įmonės vadovybė ne visada vykdo kolektyvinę sutartį, o tai kelia įtampą įmonės kolektyve ir blogina įmonės socialinį ir psichologinį mikroklimatą.

Jei ateityje konkursų sąlygose ir teisės aktuose nebus patvirtinti saugikliai nuo socialinio dempingo, prognozuojame atlyginimų augimo lėtėjimą ir mažėjančias socialines garantijas, dėl kurių susitarta kolektyvinėje sutartyje. Vairuotojų trūksta, tačiau dėl to darbdaviai greičiausiai nekels atlyginimų, nes matome naują tendenciją samdyti vairuotojus iš trečiųjų šalių.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

LR Profesinių sąjungų įstatymas teigia, kad „Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams (taip pat gali būti darbuotojų kolektyvo atstovais), sudarydamos su darbdaviu kolektyvinę ir kitokias sutartis. Jos turi teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis (susitarimus) su darbdaviais, jų organizacijomis, susivienijimais dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų. Darbo, ekonominius, socialinius klausimus įstatymų numatytais atvejais darbdavys privalo spręsti, suderinęs su profesinės sąjungos organais.

LR Darbo kodeksas numato, kad „Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip dvidešimt, darbo tarybai ir profesinei sąjungai privalo teikti atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį. Šie duomenys teikiami pagal profesijų grupes ir lytį, jei grupėje yra bent du darbuotojai.

LR Darbo kodekso 161 straipsnis numato, kad „darbo sutarties šalys ir jų atstovai savo interesus derina ir įgyvendina naudodamiesi socialinės partnerystės formomis. Įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų, kuriuos nustato darbo teisės normos, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys ir žmogaus teisių standartai.

LR Darbo kodekso III dalyje reglamentuojamas socialiai atsakingų šalių pareigos ir teisės.

Lietuvos teisės aktai suteikia pakankamų teisinių priemonių atstovauti darbuotojų interesus, tačiau dėl didelio profesinių sąjungų susiskaldymo, darbuotojų pasyvumo ir baimės prarasti darbą, solidarumo trūkumo, mažo finansinio pajėgumo ir žemo dalyvavimo netolimoje ateityje sektoriaus sutartis nebus pasirašyta arba jos turinys bus silpnas ir nesuteiks laukiamos naudos.

Miesto viešojo transporto sektoriuje sektoriaus kolektyvinės sutarties nėra. Kolektyvinės sutartys sudaromos tik įmonių lygiu. Įmonių lygiu socialinio dialogo šalys yra darbdavio ir darbuotojų (darbo tarybų ar profesinių sąjungų) atstovai.

EUROPOS LYGIU

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbuotojų profesinė sąjunga atstovauja savo narių interesus įvairiais formatais. Tikimės vienodo darbo ir socialinių standartų taikymo miesto viešojo transporto sektoriuje, aiškių saugiklių nuo galimo socialinio dempingo visoje Europoje ir bendros darbuotojų teisių ir interesų apsaugos politikos.



9.8 Latvijas viešo sektoriaus ir transporto darbuotojų profesinė sąjunga (LAKRS).

Ryga, Latvija.

Darbuotojų interesų atstovavimas

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Latvijoje viešąjį transportą (tarp miestinių, vietinių ir regioninių maršrutų) organizuoja ir konkursus skelbia Transporto ministerija ir valstybės įmonė „Kelių transporto administracija“. Sprendimus dėl transporto plėtros 9-iose didžiausiose miestuose, įskaitant sostinę Rygą, priima miestų savivaldybės.

Viešųjų paslaugų teikėjai yra viešos ir privačios įmonės.

Viešojo transportas subsidijuojamas iš valstybės biudžeto. Viešojo transporto paslaugų teikėjų, aptar naujančių tarp miestinių, vietinių ir regioninių maršrutus, patirti nuostoliai kompensuojami iš valstybės biudžeto; nuostoliai 9-iose didžiausiose miestuose

kompensuojami iš savivaldybių biudžetų. Be to, nuostoliai, patirti dėl subsidijuojamų bilietų visuose keleivių pervežimo maršrutuose, kompensuojami iš valstybės biudžeto.

DARBDAVIAI (PILDO ĮMONĖS ATSTOVAI)

LDDK darbdavių asociacija atstovauja viešojo transporto autobusų operatorius. Šiame segmente yra 34 paslaugų teikėjai su maždaug 8.800 darbuotojų. Užimtumo lygis pamažu smunka, ši tendencija turėtų išsilaikyti. Jaunimo užimtumas krenta. Su LAKRS sektoriaus profesine sąjunga nesudaryta jokia sutartis. Viešojo transporto tarybos skyriaus (vyriausybės - darbdavio - profesinės sąjungos atstovai) narys Latvijos darbdavių konfederacijos (LDDK) narys.



Būsiami iššūkiais ir planai susijęs su dalyvavimu artėjančiame konkurse dėl naujo maršrutų tinklo, kuris pradės veikti 2021 m. Konkurso procedūra prasidės 2019 m. viduryje.

PROFESINĖS SĄJUNGOS (PILDO PROFESINIŲ SĄJUNGŲ ATSTOVAI)

Šio sektoriaus darbuotojai organizuoti LAKRS profesinėje sąjungoje. Jai priklauso 997 nariai. Profesinė sąjunga atstovauja savo nariams remdamasi Profesinių sąjungų įstatymo, Darbo įstatymo ir kitų teisės aktų nuostatomis. Visos profesinės sąjungos registruotos Valstybės asociacijų ir fondų registre, ir laikosi nacionalinių teisės aktų.

Bendrą sutartį gali sudaryti tik profesinė sąjunga, kuri priklauso didžiausiai profesinių sąjungų asociacijai. Šiame sektoriuje tokią teisę turi tik LAKRS, kuri priklauso Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų asociacijai.

Šiuo metu LAKRS taip pat dalyvauja kolektyvinėse derybose įmonių lygiu, nors kolektyvinės sutartis gali sudaryti įmonės įgaliotasis profesinės sąjungos atstovas. LAKRS yra ETF, ITF, PSI ir EPSU narys.

Profesinė sąjunga sprendžia tokius iššūkius:

1. Darbdavių nenoras sudaryti su LAKRS bendrą sutartį.
2. Derybos su Transporto ministerija ir jos vykdomuoju organu dėl minimalių socialinių garantijų darbuotojams, ypač autobusų vairuotojams, įtraukimo į konkurso dėl naujo keleivių maršrutų tinklo dokumentaciją.
3. Derybos dėl kolektyvinės sutarties darbo vietoje (maži atlyginimai, problemos dėl darbo ir poilsio režimo ir pan.).
4. Profesinių sąjungų teisių gauti reikiamą informaciją tinkama forma ribojimas.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Žemas narystės profesinės sąjungose lygis leidžia darbdaviams manipuluoti derybų eiga ir darbuotojų interesais, ir daugeliu atveju elgtis neteisėtai.

EUROPOS LYGIU

Nors esame ITF ir ETF nariai, niekada nedalyvavome bendruose veiksmuose dėl mažų profesinės sąjungos galimybių, per menko finansavimo (trūksta apmokamų darbuotojų), kalbos barjero ir pan.

Galbūt daugiau seminarių, net ir paprastų susitikimų su Baltijos šalių viešojo transporto sektoriaus profesionalėmis sąjungomis aptarti mums aktualius ES teisės aktų projektus. Esamų valstybių narių teisės aktų, skirtų sumažinti darbdavių galimybes neteisingai aiškinti teisės aktus valdžios atstovams, įgyvendinimas.

9.9 „Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.“; Krokuva (Lenkija)

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Viešojo transporto administracija organizuoja viešąjį transportą sudarydama sutartis su viešojo transporto paslaugų teikėjais Krokuvos savivaldybės vardu. Krokuvoje veikia viešas operatorius (MPK S.A.) ir privatus operatorius (Mobilis).

PROFESINĖS SĄJUNGOS

Įmonėje MPK S.A. veikia 6 profesinės sąjungos. Įmonės „NSZZ Solidarność“ profesinės sąjungos skyrius priklauso nacionalinei profesinei sąjungai „NSZZ Solidarność“. MPK SA veikianti profesinė sąjunga vienija 620 žmonių. Ji yra reprezentuojanti sąjunga – tokį statusą įgija profesinė sąjunga, kuriai priklauso bent 8% įmonės darbuotojų.

Profesinė sąjunga dalyvauja socialiniame dialoge įmonės lygiu:

- derasi dėl kolektyvinės sutarties ir galimų pokyčių
- derasi dėl darbo reglamentavimo
- derasi su įmonės vadovybe dėl atlyginimų didinimo
- dalyvauja rengiant įmonės socialinio fondo taisykles

Profesinė sąjunga nuolat siekia užtikrinti, kad būtų taikomos tinkamos darbo sąlygos, laikomasi Darbo kodekso nuostatų ir pan.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Profesinės sąjungos veiklą reglamentuoja Profesinių sąjungų įstatymas. Įmonės lygiu vyksta dvišalis dialogas tarp įmonės vadovybės ir profesinių sąjungų.

Įmonėje MPK SA yra pasirašyta kolektyvinė sutartis, jos pagrindu vyksta diskusijos dėl darbuotojų reikalų.

Kitos 5 įmonėje MPK SA veikiančios profesinės sąjungos taip pat yra kolektyvinė sutarties šalys.

9.10 Metro darbuotojų laisvoji profesinė sąjunga, Bukareštas (Rumunija)

Veiklos Sritis – Keleivių Viešas Pervežimas

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Kaip miesto viešasis transportas organizuojamas jūsų mieste ar šalyje?

Bukarešte miesto viešojo transporto sistemą sudaro metro ir 3 antžeminio transporto rūšys – tramvajai, autobusai ir el. autobusai. Nors transporto tinklai daug kur sutampa, požeminio ir antžeminio transporto sistemas valdo skirtingi operatoriai: Metrorex ir STB. Jie naudoja skirtingas bilietų sistemas, o persėdimas iš vienos į kitą sistemą dažnai sudėtingas. Kurį laiką bilietų sistema buvo vieninga. Tačiau šiuo metu integracija tarp požeminio ir antžeminio transporto sistemų yra mažesnė nei galėtų būti. Požeminio transporto sistemą valdo įmonė „Metrorex“, tai yra svarbiausia transporto sistema Rumunijoje (virš 700.000 keleivių per dieną).

Kas sprendžia dėl viešojo transporto plėtros miestuose?

Miestų ir rajonų savivaldybės bei Bukarešto savivaldybė yra atsakingos už viešojo transporto paslaugų teikimą, organizavimą, reguliavimą, koordinavimą ir kontrolę savo teritorijoje, taip pat už viešojo transporto įmonių steigimą, jei jų nėra. Savivaldybių administracijos privalo rengti ir tvirtinti vidutinio ir ilgo laikotarpio miesto viešojo transporto plėtros ir modernizavimo strateginius planus. Jos turi atsižvelgti į miestų planavimo ir kraštovaizdžio planus, miestų ekonominės ir socialinės plėtros programas bei viešojo transporto paslaugų paklausą, jos dinamiką bei energiškai efektyvių transporto priemonių naudojimą siekiant mažinti taršą pagal galiojančius teisės aktus.

METROREX S.A. yra komercinė įmonė, kurios didžiąją dalį akcijų valdo valstybė; jos veiklą kontroliuoja Transporto ministerija. Įmonė teikia požeminio miesto viešojo transporto paslaugas Bukarešte sutarčių pagrindu. Pajamos už bilietus ir kitos pajamos nepažengia sąnaudų, todėl įmonę subsidijuoja Rumunijos vyriausybė.

Kokie yra viešojo transporto sektoriaus ateities planai jūsų mieste?

„Metrorex“ eksploatuoja beveik 70 km požeminių linijų, 54 traukinius, 53 stotis. Atstumas tarp stočių – 1,5-1,7 km. Pagal įmonės plėtros strategiją 2007-2030 m. tinklas bus išplėstas iki 150 km, bus investuota maždaug 6,5 mlrd. eurų.

Siekiant padidinti viešojo transporto paslaugų patrauklumą ir tokiu būdu sumažinti automobilių naudojimą, miestai ir viešojo transporto įmonės turi būti motyvuotos teikti aukštos kokybės paslaugas. Tam valstybė siekia:

- išplėsti ir supaprastinti viešojo transporto tinklą,
- modernizuoti infrastruktūrą (ypač tarpmodalinius persėdimo punktus) ir didinti visos kelionės patogumo lygį,
- didinti viešojo transporto sistemos prieinamumą visiems keleiviams, ypač neįgaliesiems,
- didinti keleivių ir vairuotojų saugą ir saugumą stotyse bei traukiniuose, mažinti vandalizmą.

Kokie yra operatoriai? Ar jie vieši ar privatūs?

Operatoriai yra ir vieši, ir privatūs.

PROFESINĖS SĄJUNGOS

Įmonėje METROREX S.A. veikia 1 profesinė sąjunga UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [LAISVOJI METRO DARBUOTOJŲ PROFESINĖ SĄJUNGA], ji veikia įmonės lygiu. Narystė: 4.450 (98% visų darbuotojų).

Profesinės sąjungos atstovauja savo narių interesus vadovaudamosi įstatymu Nr. 62/2011 (Socialinio dialogo įstatymas).

Kad galėtų dalyvauti derybose dėl kolektyvinės sutarties įvairiais lygiais, profesinė sąjunga turi atitikti tam tikras sąlygas. Ji turi atstovauti savo nariams tame lygyje, kuriame planuojama derėtis. Būtina įvykdyti tokias sąlygas:

- A)** Sąjunga turi turėti teisinį profesinės sąjungos statusą;
- B)** Sąjunga turi būti nepriklausoma organizacine ir pavaldumo prasme;
- C)** Profesinei sąjungai turi priklausyti ne mažiau nei 50% + 1 organizacijos darbuotojų.

Nacionaliniu lygiu UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU yra Transporto, susisiekimo ir viešųjų paslaugų profesinių sąjungų federacijos (ATU – ROMANIA) ir CNSTR (Rumunijos nacionalinių transporto darbuotojų profesinių sąjungų sąjungos) narė. Europos lygiu ji yra ETF, o tarptautiniu – ITF narė.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Socialinio dialogo teisinis pagrindas Rumunijoje yra

- A)** Rumunijos Konstitucija.
- B)** Konstitucija reglamentuoja profesinių sąjungų veiklos bendruosius principus. 9 straipsnis teigia: „Profesinės sąjungos steigiamos ir vykdo veiklą vadovaudamosi savo įstatais ir laikydamosi įstatymų. Jos prisideda prie darbuotojų profesinių, ekonominių ir socialinių teisių ir interesų gynimo“.
- C)** Įstatymas Nr. 62/2011 (Socialinio dialogo įstatymas)
- D)** Įstatymas Nr. 53/2003 (Darbo kodeksas)

Atsižvelgiant į derybose pasiektą etapą socialinis dialogas gali būti dvišalis arba trišalis. Kolektyvinis darbo santykių konfliktas gali kilti jei darbdavių ar darbuotojų asociacija neatsako į kitos šalies pretenzijas arba netenkina šalies atsakymas. Sutarties ar kolektyvinės sutarties galiojimo metu darbuotojai negali inicijuoti kolektyvinio darbo santykių konflikto. Kolektyvinį darbo santykių konfliktą galima inicijuoti tik įsiregistravus. Įmonių lygiu ir sutaikymo tikslu atstovaujanti profesinė sąjunga ar darbuotojų atstovas praneša įmonei apie kolektyvinio darbo santykių konflikto inicijavimą ir raštu praneša apie tai teritorinei darbo inspekcijai.

Konflikte gali būti išsakyti klausimai, kuriuos apima kolektyvinė sutartis, jei tai susiję su derybomis, darbo sąlygų gerinimu, jei tai susiję su Darbo sveikatos ir saugos komisijos posėdžiais.

Konfliktai tarp profesinių sąjungų ir įmonių vyksta nuolat, tačiau didžiausias iššūkis yra įmonių vadovų nenoras aktyviai dalyvauti sprendžiant profesinių sąjungų iškeltas problemas. Paprastai sprendžiant darbuotojų problemas tenka susidurti su įmonių vadovybės abejingumu ir neatvirumu; daugybę kartų teko belstis į užtrenktas duris.

Tam, kad socialinis dialogas duotų teigiamų rezultatų, teisės aktuose turi būti atsižvelgiama ir į darbuotojų interesus. Įmonių vadovybė taip pat turėtų būti lankstesnė bei skirti daugiau dėmesio profesinių sąjungų komisijų iškeltoms problemoms.

Socialinio dialogo nesėkmės lemia įvairių formų įmonių vadovų ir ministrų grasinimai, nes jie paprastai neturi reikiamų savo kuruojamos srities žinių. Pasitaikė atvejų, kai net atšauktas streikas būdavo paskelbiamas NETEISĖTU.

Jei šias problemas norima spręsti, politikai turi nedelsdami paskirti į reikiamas pareigas tinkamą profesinį išsilavinimą turinčius žmones, vadovus, kurie yra savo srities specialistai.

Teisiniu požiūriu turime labai ribotas galimybes ginti savo teises gatvių demonstracijomis. Norint gauti leidimą surengti demonstraciją, reikia nueiti kryžiaus kelius.

EUROPOS LYGIU

Pernai pirmą kartą ETF istorijoje Europos transporto darbuotojų federacijos vykdomasis komitetas surengė posėdį ne Europos sostinėje Briuselyje, o Bukarešte.

Renginys vyko Parlamento rūmuose, Nicolae Bălcescu salėje.

Posėdžio darbotvarkė apėmė aktualias transporto sektoriaus (jūrų, kelių, upių, geležinkelio, oro) problemas, pvz., socialinį dempingavimą, transporto darbuotojams skirtą Sąžiningo transporto kampaniją 2.0, darbo saugą, Europos teisės aktų tobulinimą.

Rumunijoje socialinio dialogo nėra. Tokią išvadą padarė už Europos transporto sektorių atsakingi pareigūnai po to, kai šalies profesinės sąjungos atskleidė problemas, su kuriomis susiduria sektoriaus darbuotojai. Pavyzdžiui, Europos Komisijos narius nustebino tai, kad dar neprasidėjęs buvo atšauktas metro darbuotojų streikas. Tuomet jie teigė, kad imsis veiksmų aukščiausiu lygiu, kad socialinis dialogas vyktų laikantis įstatymų.

 **ATU – Romania pirmininkas Ion Rădoi, EFT direktorių komiteto ir vykdomojo komiteto narys:**
Mes iškėlėme socialinės srities reglamentavimo ir

Darbo kodekso problemą, ypač dėl to, kad nacionaliniu lygiu nėra kolektyvinės sutarties. Europos Komisaras mums pažadėjo, kad imsis priemonių, ir sakė, kad žino, jog iš esmės Rumunijoje socialinės srities teisės aktai ir socialinis dialogas neveikia.

 **Eduardo Chagas, ETF generalinis sekretorius:**
Buvome nustebinti sprendimo paskelbti visuotinį streiką neteisėtu dar jam neprasidėjus. Tai prieštarauja Europos normoms. Streikas yra kraštutinė priemonė, iki jo turi vykti socialinis dialogas, tačiau suprantame, kad Bukarešto metro įmonėje jis nevyksta.

Europos lyderiai nori atkreipti dėmesį į tai, kad jei socialinis dialogas nevyksta, Rumunijos ekonomika gali sugriūti

 **Frank Moreels, ETF pirmininkas:**
Vakarų Europos transporto sektoriuje dirba daug žmonių, tačiau jie negauna prideramo atlyginimo, dirba labai blogomis sąlygomis.

Jūsų rekomendacijos ir lūkesčiai Europos lygiu?

Įstatymas, kuris reglamentuotų atlyginimus Europos lygiu, kad būtų užkirstas kelias socialiniam dempingui.

9.11 Serbijos nepriklausoma kelių ir miestų transporto darbuotojų profesinė sąjunga

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije“
(vienintelė atstovaujanti kelių ir miestų transporto darbuotojų profesinė sąjunga Serbijoje, įkurta remiantis 2009-12-25 Rezoliucija Nr. 110-00-1472/2009-02)

„Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad“, Novi Sadas, Serbija (JGSP (miesto viešojo transporto įmonės) nepriklausoma profesinė sąjunga „Novi Sad“)

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUS

Viešojo transportas Novi Sade organizuojamas remiantis Rezoliucija dėl keleivių pervežimo Novi Sado mieste ir miesto tarybos sprendimo. Viešojo transporto srityje planuojama kurti modernią, patogią sistemą, atitinkančią Europos direktyvas ir gaires,

ypač aplinkosaugos normų srityje – rekomenduojama naudoti mažiau taršų transportą nei tradiciniai dyzeliniai autobusai. Reguliaraus susisieki mo (miesto ir priemiestinio) paslaugas teikia įmonė „JGSP Novi Sad“.

DARBDAVIAI

Įmonė „Novi Sad“ įkurta kaip viešoji įmonė Novi Sado miesto tarybos sprendimu. Novi Sado ir priemiesčių teritorijoje viešasis transportas organizuojamas 3 zonose – miesto, priemiestinio ir tarp miestinio. Jos apima:

- Novi Sado miestą (Novi Sado ir Petrovaradino savivaldybės)
- savivaldybes, kurios ribojasi su miesto teritorija (Beočino, Sremski Karlovci, Temerino)
- kai kurias Žabaljo savivaldybės dalis.

„JGSP Novi Sad“ įmonė turi keletą ilgalaikių įsipareigojimų, susijusių su kasdieniu miesto, priemiestinio ir tarp miestinio keleivių pervežimo paslaugų tobulinimu. Tai apima susisiekimo reguliarumą, keleivių informavimo sistemas, ekipažų elgesį ir keleivių kontrolę, transporto priemonių išvaizdą ir būklę bei eismo grafikus – visa tai turi kuo geriau atitikti klientų poreikius. Tikslas yra pasiekti aukštą paslaugų kokybę, kuri būtų siejama su įmone, bei būti pavyzdžiu visoms miesto viešojo transporto sektoriuje veikiančioms šalies ir užsienio įmonėms.

2016–2017 m. įmonės darbuotojų mažėjo, o 2018–2019 m. daugėjo. Šiuo metu jų yra 1.295. Darbuotojų skaičiaus mažėjimas buvo susijęs su vairuotojų išėjimu iš darbo bei padidėjusiu sergamumu.

RINKOS ANALIZĖ rodo, kad „JGSP Novi Sad“ rinka yra apribota miesto teritorijos, kurioje įmonė yra vienintelis miesto viešojo transporto operatorius, o priemiesčių zonoje kai kuriose linijose veikia kiti, konkuruojantys operatoriai. Miesto ir priemiesčių transporto sektoriuje veikia šešėlinė rinka, kurioje taksi vairuotojai veikia kaip nelegalūs linijų operatoriai. Tai neigiamai veikia įmonės pajamas. Be Novi Sado, miesto viešojo transporto paslaugos teikiamos kitoms savivaldybėms: Sremski Karlovci, Beočino, Temerino ir dalies Žabaljo. Įmonė visas pajamas gauna vietos rinkoje.

PROFESINĖS SĄJUNGOS

Įmonėje „Novi Sad“ veikia 3 profesinės sąjungos bei Serbijos savarankiška kelių ir miestų transporto darbuotojų sąjunga. „JGSP Novi Sad“ nepriklausomai profesinei sąjungai priklauso 300 narių. Kad profesinė sąjunga galėtų būti atstovaujama, jai turi priklausyti bent 15% įmonės darbuotojų. Mūsų įmonėje veikia 3 atstovaujamos profesinės sąjungos: „JGSP Novi Sad“ nepriklausoma profesinė sąjunga, „Nezavisnost“ profesinė sąjunga ir „JGSP Novi Sad“ komunalinių paslaugų profesinė sąjunga 1911. „JGSP Novi Sad“ nepriklausoma profesinė sąjunga nėra tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų narė. Serbijos savarankiška kelių ir miestų transporto darbuotojų sąjunga yra ETF narė. Mūsų profesinė sąjunga vysto partnerystę su darbdaviu darbuotojų atlyginimų ir darbo sąlygų srityse. Dabartiniai iššūkiai susiję su derybomis su Novi Sado m. Socialinių ir ekonominių reikalų taryba ir miesto administracija.

KAIP VYKSTA SOCIALINIS DIALOGAS?

Mūsų įmonėje vyksta trišalis socialinis dialogas. Jame dalyvauja miesto administracija (įmonės steigėjas), įmonė ir profesinės sąjungos. Socialinis dialogas vyksta Novi Sado m. Socialinių ir ekonominių reikalų taryboje. Socialinio dialogo tikslas yra gerinti darbo sąlygas, didinti darbuotojų atlyginimus ir paslaugų kokybę bei eismo saugumą. Kolektyvinė sutartis sudaryta Respublikos, miesto ir įmonės mastu. Su įmone sudaryta speciali kolektyvinė sutartis. Kolektyvinę sutartį pasirašė visos 3 atstovaujamos profesinės sąjungos. Mūsų šalyje siekiame didinti atlyginimus, trumpinti darbo laiką, gerinti darbo sąlygas, didinti eismo saugumą ir pan.

EUROPOS LYGIU

Šiuo metu Europos lygiu nedalyvaujame reikšmingoje bendroje veikloje, išskyrus derybas, kuria veda miesto administracija dėl autobusų įsigijimo finansavimo su Europos rekonstrukcijos ir plėtros banku. Ankstesniais metais įmonė dalyvavo įvairiuose projektuose, pvz., „Unitrans Model“, „Mobi Wallet“ ir pan. Mūsų lūkesčiai susiję su žinių miesto viešojo transporto srityje gilinimu, dalijimusi patirtimi bei sisteminių procedūrų tobulinimo gairių rengimu.



Priedai

10.1 Bendros rekomendacijos

Nesaugumas ir nesaugumo jausmas vietos viešojo transporto sektoriuje (2003)

Europos Kelių sektoriaus socialinio dialogo komiteto miesto viešojo transporto darbo grupė parengė bendrą rekomendacijas dėl

NESAUGUMO IR NESAUGUMO JAUSMO VIETOS VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUJE

Europos socialinių partnerių rekomendacijos ES miesto viešojo transporto įmonių vadovams ir profesionalams sąjungoms paskelbtos 2003 m. Jas pasirašė Tarptautinės viešojo transporto sąjungos (UITP) ES komiteto pirmininkas, Tarptautinės kelių transporto sąjungos (IRU) keleivinio transporto ryšių komitetas ir Europos transporto darbuotojų federacija (ETF). Rekomendacijoms pritarė Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos geležinkelių bendrija (CER).

Šiuo metu socialiniai partneriai atnaujina bendras rekomendacijas dėl nesaugumo ir nesaugumo jausmo. Atnaujintos ir pasirašytos rekomendacijos bus paskelbtos ir išsiųstos socialiniams partneriams. 2003 m. paskelbtas bendras rekomendacijas galima rasti ETF svetainėje

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

ir UITP svetainėje

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

BENDROS REKOMENDACIJOS: MOTERŲ UŽIMTUMO STIPRINIMAS VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUJE

Toliau pateikiama vienintelė autentiška teksto versija

ĮŽANGA

Europos miesto viešojo transporto (MVT) sektoriaus socialiniai partneriai UITP ir ETF sutinka, kad moterų užimtumo sektoriuje stiprinimas yra naudingas visam sektoriui, įmonėms ir jų darbuotojams.

- Daugiau moterų reiškia daugiau gabių darbuotojų įmonėje, platesnį požiūrį į inovacijas, daugiau papildomų ir papildančių įgūdžių, pvz., žmonių orientavimo ar komunikacijos;
- Daugiau moterų tradiciškai vyrų dominuojamoje srityje paprastai pagerina darbo sąlygas visiems – tai prisideda prie darbo aplinkos gerinimo, pagarbos darbuotojams ugdymo, taigi ir darbovietės patrauklumo;
- Dėl demografinių pokyčių kyla iššūkis įmonėms, todėl jos negali išsiversti be moterų;
- Galiausiai ne mažiau svarbus ir lygių galimybių veiksnys – daugiau moterų MVT sektoriuje gerina viešojo transporto įmonių ir viso sektoriaus įvaizdį.

Sektoriaus įmonės ir jų darbuotojai vienodai turi būti suinteresuoti pritraukti ir išlaikyti daugiau moterų.

BENDRAS UITP / ETF WISE PROJEKTO REZULTATAS

2011–2012 m. miesto viešojo transporto sektoriaus Europos socialiniai partneriai įvykdė bendrą projektą WISE – Moterų užimtumas miesto viešojo transporto sektoriuje (Women Employment in the Urban Public Transport Sector).

- Moterų darbuotojų dalis miesto viešojo transporto sektoriuje yra santykinai maža ir tirtose įmonėse vidutiniškai siekia vos 17,5% (atskirose įmonėse jų dalis svyruoja nuo 5% iki 30%).
- Vyrų akivaizdžiai dominuoja dviejose pareigybių kategorijose – aukščiausių vadovų ir „techninėse“ profesijose; mažiau nei 10% vairuotojų yra moterys (Rytų Europoje ši dalis šiek tiek didesnė nei Vakarų Europoje) ir mažiau nei 6% kitų techninių pareigybių dirba moterys (Vakarų Europoje) bei 11,1% (Rytų Europoje);
- Dar dviejose pareigybių kategorijose moterys ir vyrai yra atstovaujami maždaug po lygiai arba moterų yra daugiau:
 - administracijoje (verslo administravimas, personalo valdymas, rinkodara ir komunikacijos) – šioje srityje yra daug puikių darbo vietų ir karjeros galimybių moterims;
 - žemos kvalifikacijos pareigybėse (bilietų pardavimas, kasininkai, valymo paslaugos, kontrolės postai ir pan.) – tai yra nesaugios darbo vietos, jos jau nyksta dėl technologinės pažangos arba perleidžiamos subrangovams.
- Viešojo transporto sektoriuje akivaizdžiai dominuoja vyrų darbo kultūra, nes viešojo transporto įmonėse daugiausiai yra techninių ir valdymo profesijų darbo vietų.

16 Toliau dokumente vadinami MVT (miesto viešojo transporto) socialiniais partneriais.

WISE projekto tikslas buvo nustatyti pagrindines kliūtis moterims patekti į miesto viešojo transporto sektorių ir jame įsivertinti. Iš esmės moterys turi įveikti 3 grupių kliūtis:

1. „Kontekstinės kliūtys, susijusios su konkrečiomis darbo formomis. Miesto viešojo transporto gamybos specifika ir darbo organizavimas yra didesnė kliūtis moterims nei vyrams: (slenkantis) pamaininis darbas, darbas anksti ryte ar naktį, darbas savaitgaliais; menkai atsižvelgiama į darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ar darbo ir asmeninio gyvenimo poreikių derinimą.
2. Netyčinės kliūtys arba dėmesio trūkumas, susijęs su reikiamos įrangos trūkumu ir, bendriau kalbant, su politikos, kuri atsižvelgtų į moterų darbo realijas ir specifiką, nebuvimu. Konkrečiai tai reiškia, kad remonto dirbtuvėse ir depuose trūksta moterims skirtų higienos patalpų, trūksta tualetų linijų terminaluose. Dažnai už tai yra atsakinga savivaldybė ar žemės savininkas. Šie elementai taip pat pagerintų darbo sąlygas ir vyrams.
3. Diskriminavimo kliūtys, kurias sunkiai sekasi šalinti nepaisant teisės aktų tobulinimo ir socialinių įpročių kaitos. Dažniausiai diskriminacija pagrįsta stereotipais, susijusiais su moterų „natūra“ bei vyrų ir moterų skirtumais. Dažnai šie stereotipai įsišakniję tiek vyrų, tiek moterų mąstyme ir yra laikomi norma, o tai toliau skatina socialinę diskriminaciją. Konkrečiai tai reiškia per mažą kolegų ir vadovų pripažinimą ir pagalbą, situacijas, kai dirbtuvėse dirba vienintelė moteris, o kraštutiniais atvejais – atvirą ir tiesioginę diskriminaciją lyčių pagrindu (žodinė nepagarba ir diskriminacija).

Be to, stiprėjanti pašalinių asmenų žodinio ir fizinio smurto miesto viešojo transporto sektoriuje tendencija gadina sektoriaus kaip darbdavio įvaizdį ypač moterų akyse.

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ BENDROS REKOMENDACIJOS DĖL MOTERŲ UŽIMTUMO STIPRINIMO VIEŠOJO TRANSPORTO SEKTORIUJE

Remiantis ES lygių galimybių teisinius metmenis ir „Europa 2020“ užimtumo strategija, kuri apima 20–64 m. amžiaus gyventojų užimtumo lygio didinimą nuo 69% 2009 m. iki 75% 2020 m. kartu įtraukiant daugiau moterų, **moterų darbuotojų dalis Europos miesto viešojo transporto įmonėse turėtų išaugti nuo dabartinio 17,5% vidurkio bent iki 25% 2020 m. Iki 2035 m. bus siekiama moterų dalį padidinti bent iki 40%. MVT socialiniai partneriai yra bendros nuomonės, kad dėl demografinių pokyčių būtinas sektoriaus atsinaujinimas turėtų skatinti moterų dalies augimą sektoriuje.**

Geresniam moterų atstovavimui ir integracijai miesto viešojo transporto sektoriuje ir jo įmonėse būtina imtis toliau išdėstytų kompleksinių žingsnių ir priemonių, kurios padėtų pritraukti ir išlaikyti daugiau moterų.

Šiam tikslui būtini kompleksiniai žingsniai ir priemonės būtų naudingos ne tik moterims. Vadovaujantis lyčių lygybės principu, tai bus naudinga tiek moterims, tiek vyrams.

ĮDARBINIMO POLITIKA

Įmonių įdarbinimo politika turi būti tiesiogiai skirta moterims ir skatinti jas įsidarbinti. Įvairios profesijos, o ypač techninės, bei karjeros galimybės turi būti pateikiamos atsižvelgiant į moterų poreikius.

Kartu su profesinėmis sąjungomis ir darbuotojų atstovais būtina peržiūrėti ir patobulinti įdarbinimo tvarką ir kandidatų atrankos kriterijus, kad daugiau dėmesio būtų skirta platesniam įgūdžių spektrui, siekiant užtikrinti lygias galimybes užimti konkrečias pareigas ir drąsinti bei skatinti moteris.

KVALIFIKACIJOS, MOKYMAI IR KARJEROS GALIMYBĖS

Būtinų kompetencijų ir kokybiško darbo pagrindas yra kokybiškas profesinis mokymas. Darbuotojų karjeros planavimo ir profesinio tobulėjimo pagrindas yra pirminis profesinis mokymas.

Į profesinį mokymą reikia pritraukti daugiau jaunų moterų, todėl įmonės turėtų parengti atitinkamus siūlymus, ypač skirtus techninėms profesijoms.

Sektoriaus profesinis mokymas pasižymi įvairiapusių požiūriui bei skirtas įvairioms tikslinėms grupėms. Deklaruojamas tikslas yra užtikrinti, kad darbuotojos turėtų lygias galimybes su vyrais dalyvauti vidiniuose ir išoriniuose profesiniuose mokymuose. Mokymų turinys, būdai ir laikas turi būti pritaikytas specifiniams moterų poreikiams – tokiu būdu jos bus skatinamos rinktis konkrečią profesiją.

Įmonės turi gerai suvokti, kad jų siūlomos viso gyvenimo mokymosi galimybės yra svarbus veiksnys išlaikant darbuotojas (o taip pat ir darbuotojus).

MVT socialiniai partneriai kreipiasi į atsakingus įmonių vadovus ragindami daugiau investuoti į politikos, kuri suteiktų moterims karjeros perspektyvų visose įmonės veiklos srityse, rengimą ir įgyvendinimą (t. y. laiko ir finansinės priemonės). Siekiant išvengti „stiklinių lubų“ efekto, rekomenduojama taikyti ryžtingą įmonės politiką, skatinančią moterų integravimą į įmonę, ir be globėjimo ir menkinančio požiūrio į moteris.

Dėl tokios profesinio mokymo ir karjeros galimybių politikos turi būti deramasi socialinio dialogo metu bei bendradarbiaujant su profesinėmis sąjungomis ir darbuotojų atstovais.

DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMAS

Miesto viešojo transporto įmonės turi organizuoti darbo laiką taip, kad visi darbuotojai galėtų geriau derinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Tokia aktyvi politika pritrauktų ne tik daugiau moterų, bet ir abiejų lyčių jaunų darbuotojų.

Ypač miesto viešojo transporto įmonėse, kuriose siekiant patenkinti Europos gyventojų judumo poreikius neįmanoma išvengti pamaininio darbo, tokia politika turėtų apimti daugiau atskirų lanksčių elementų ir jų variantų, kurių šiuo metu nėra.

Galimybės visų grupių darbuotojams dirbti ne visą darbo dieną arba dirbti laikinai atsižvelgiant į jų konkretų gyvenimo etapą, kuris pasižymi skirtingais vaikų ar senų tėvų priežiūros poreikiais, galėtų būti tas instrumentas, kuris suteiktų darbuotojams darbo laiko lankstumo.

Kartu su profesinėmis sąjungomis ir darbuotojų atstovais reikia parengti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką, kurioje būtų numatyti instrumentai, leidžiantys atsižvelgti į asmeninius pageidavimus ir poreikius.

Miesto viešojo transporto įmonėms rekomenduojame siūlyti ar padėti jų darbuotojams ir darbuotojoms rasti vaikų priežiūros galimybių.

DARBUOTOJŲ SVEIKATA IR SAUGA

Siekiant pritraukti daugiau moterų, ypač į technines ir veiklos profesijas, būtina joms pritaikyti darbuotojų sveikatos ir saugos, darbo vietos ergonomiškumo bei užimtumo apsaugos sąlygas. Tai gali būti vairuotojų darbo vietos pritaikymas arba investicijos į įrankius remonto dirbtuvėse, kurie palengvintų sunkų fizinį darbą.

MVT socialiniai partneriai atkreipia dėmesį į darbuotojams skirtų socialinių patalpų miesto viešojo transporto įmonėse bei į lyčių skirtumus atsižvelgiančią įmonių kultūros kūrimo svarbą.

Todėl įmonės turi siūlyti vyrams ir moterims pritaikytus darbo drabužius, įrengti pakankamą skaičių tualetų ir šiuolaikinių bei patogių poilsio kambarių ir valgyklų, atskirų persirengimo patalpų ir pan. Dėl tualetų transporto parkuose reikia tartis su savivaldybėmis ir žemės savininkais.

Įmonės turi įdiegti reikiamas priemones, skirtas apsaugoti juos ir kitus klientų aptarnavimo darbuotojus nuo smurto. Ateityje šių priemonių kūrimas ir nuolatinis tobulinimas kels daug iššūkių.

UITP ir ETF pabrėžia, kad tokios priemonės bus naudingos visiems darbuotojams.

ATLYGINIMŲ LYGYBĖ

Miesto viešojo transporto įmonės turėtų užtikrinti atlyginimų lygybės principą, analizuoti lyčių atlyginimų atskirtį ir parengti priemones jai panaikinti.

Nors miesto viešojo transporto sektoriuje galioja principas „toks pat atlyginimas už tokį patį darbą“, dėl kurio skirtingų tarifų grupėse susiderėta kolektyvinėse sutartyse, atlyginimų nelygybė paprastai reiškiasi mažiau pastebimu būdu, pvz., vertinant darbuotojų įgūdžius. Tokia praktika ypač išplitusi vadovybės lygiu.

DARBO KULTŪRA IR LYČIŲ STEREOTIPAI

Įmonės patrauklumas darbuotojams labai priklauso nuo įmonės kultūros. Sektoriuose ir įmonėse, kuriose vyrai sudaro darbuotojų daugumą, dažnai įsivyrąja tipiška vyrų darbo kultūra. Tai aktualu ir miesto viešojo transporto sektoriui. Tokia vyrų darbo kultūra su visais jos elementais, pvz., lyčių stereotipais (pvz., „moterys nieko neišmano apie techniką“) ar lytiniu priekabiavimu vis dar yra rimta kliūtis siekiant gerinti sektoriaus patrauklumą moterims ir didinti jų dalį darbuotojų kolektyve. Be to, keisti įsivyravusią kultūrą yra sunku, tam reikia daug įmonių, asociacijų, profesinių sąjungų ir darbo tarybų pastangų. Tam būtina nuteikti visų pirma visų lygių vadovus bei darbuotojus.

Lyčių stereotipai yra sunkiausiai įveikiamos kliūtys siekiant kurti moterims palankią darbo kultūrą. Stereotipai yra pagrįsti klaidingu natūralių vyrų ir moterų skirtumų suvokimu. Stereotipų pagalba natūralūs skirtumai tampa kultūriniais ir socialiniais skirtumais, kurie pateisina diskriminaciją, tačiau tokia diskriminacija slepiama po natūraliais lyčių skirtumais. Tokį užburtą ratą galima pralaužti tokiais būdais:

- pripažįstant ir pasmerkiant stereotipo diskriminacinį pobūdį;
- didinant suvokimą, kad natūralūs lyčių skirtumai neaktualūs darbo santykiuose;
- darbo ir socialinių santykių pavyzdžiais, kurie sunaikintų stereotipus.
- Rengti visų lygių vadovams, įskaitant komandų vadovus, mokymus, skirtus išmokyti atpažinti stereotipinį elgesį ir imtis reikiamų priemonių.

ĮMONIŲ POLITIKA

Pritraukti daugiau moterų į miesto viešojo transporto įmones ir sukurti moterims draugiškos įmonės įvaizdį galima tik kai tuo tiki įmonės vadovybė.

Europos socialiniai partneriai rekomenduoja įmonių aukščiausiems vadovams nustatyti aiškius moterų užimtumo ir profesinio tobulėjimo tikslus bei sukurti priemones juos pasiekti. Geriausia būtų nustatyti tokių tikslų pasiekimo terminus bei stebėti ir skelbti tarpinius rezultatus. Šie tikslai turėtų tapti strateginiais įmonės tikslais. Tokia įmonių politika turėtų vadovautis lygių lyčių galimybių principu. Aktyvi ir palanki vadovybės pozicija yra būtina, nes vidurinės ir žemesnės grandies vadovai turi įgyvendinti šiuos tikslus, o tai neįmanoma, jei jie nematys įtikinančio viršesnio pavyzdžio (žr. apie darbo kultūros ir lyčių stereotipus).

TOLESNI VEIKSMAI

Europos MVT socialiniai partneriai skatins bei nuolat stebės šių bendrų rekomendacijų įgyvendinimą.

UITP ir ETF panaudos WISE projekto rezultatus siekdamas inicijuoti platesnį ir aktyvesnį dialogą tarp Europos transporto įmonių, jų asociacijų ir profesinių sąjungų. Tokių veiksmų tikslas yra bendrai aptarti ir tvirtinti siūlomų priemonių naudingumą bei nustatyti tolesnes veiklos sritis, kurios padėtų didinti moterų darbuotojų dalį sektoriaus įmonėse.

Praėjus 3 metams po pasirašymo Europos MVT socialiniai partneriai organizuos naują projektą, skirtą įvertinti rekomendacijų įgyvendinimo pažangą bei, jei reikia, ją paskatinti.

Pasirašyta Briuselyje 2014 m. balandžio 8 d.

10.2 Bendri pareiškimai

Direktyvos 2003/59/EB dėl tam tikrų kelių transporto priemonių kroviniams ir keleiviams vežti vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo pasekmės, taikymas ir tolesnis tobulinimas (2014)

Socialiniai partneriai vietos viešojo transporto sektoriuje UITP ir ETF¹⁷

BENDRAS PAREIŠKIMAS: DIREKTYVOS 2003/59/EB DĖL TAM TIKRŲ KELIŲ TRANSPORTO PRIEMONIŲ KROVINIAMS IR KELEIVIAMS VEŽTI VAIRUOTOJŲ PRADINĖS KVALIFIKACIJOS IR PERIODINIO MOKYMO REIKŠMĖ, TAIKYMAS IR TOLESNIS TOBULINIMAS¹⁸

IŽANGA

2010 m. miesto viešojo transporto (MVT) sektoriaus Europos socialiniai partneriai UITP ir ETF įvykdė bendrą projektą ir surengė konferenciją, kurios tema buvo direktyvos Nr. 2003/59/EB taikymas, reikšmė ir vertinimas. MVT socialiniai partneriai labai palankiai vertina šią direktyvą, nes ji suteikia galimybę kelti vairuotojo profesijos įgūdžius, taigi ir jos patrauklumą. Ji taip pat prisideda prie profesionalių vairuotojų sveikatos ir saugos gerinimo bei įmonių veiklos rezultatų taršos mažinimo, avarijų skaičiaus mažinimo bei kitų veiksmų, susijusių su paslaugų kokybės gerinimu, ir vairuotojų profesionalumo didinimo srityse.

UITP ir ETF nuomone, ši direktyva daro teigiamą poveikį paslaugų kokybės koncepcijai ir darbo kokybei, kurie yra svarbūs veiksniai miesto viešojo transporto sektoriuje. Be to, bendro projekto metu socialiniai partneriai pažymėjo teigiamą poveikį mokymo sistemų rengimo ir darbo rinkos organizavimo srityse. Atsižvelgiant į konkrečių valstybių narių situaciją šis poveikis nebuvo vien paviršutiniškas.

POVEIKIS SOCIALINIAM DIALOGUI

Miesto viešojo transporto sektoriaus Europos socialiniai partneriai mano, kad direktyva 2003/59/EB gali pagerinti socialinį dialogą įmonių lygiu ir jį pagerins. Šiuo tikslu MVT Europos socialiniai partneriai rekomenduoja išplatinti socialiniams partneriams toliau išvardintus punktus nacionaliniu ir (arba) vietos lygiu, kad būtų galima nustatyti bendrą direktyvos poveikį, o vėliau jo pagrindu pasiūlyti pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo gerinimo priemones, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų atstovų teises.

- Įdarbinimo ir darbo sąlygos padės pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus. Šiuo požiūriu vairuotojų mokymai turi būti laikomi svarbia vairuotojų lojalumo didinimo priemone;
- Darbuotojams turi būti suteikiama galimybė įgyti naujų įgūdžių ir kelti kvalifikaciją;
- Tokiu būdu pagerės jų profesinis mobilumas ir karjeros perspektyvos;
- Investicijų į mokymus poveikį ir jų grąžą, mokymų finansavimą ir mokymų kokybę būtina aptarti socialinio dialogo metu.

¹⁷ UITP ir ETF toliau dokumente vadinami MVT (miesto viešojo transporto) socialiniai partneriai

¹⁸ Pareiškimo autoriai pripažįsta, kad direktyvos Nr. 2003/59/EB įgyvendinimo srityje yra skirtumų tarp (tarptautinio) krovinių pervežimo ir miesto keleivių pervežimo, dėl kurių šių dviejų sektorių socialiniai partneriai gali nustatyti skirtingus poreikius.

INVESTICIJOS IR JŲ GRĄŽA

Socialiniai partneriai UITP ir ETF mano, kad pagal direktyvos nuostatas organizuojami mokymai turi būti laikomi investicijomis, o ne sąnaudomis. Nacionalinio, regioninio ir įmonių lygio socialiniai partneriai turi suvokti galimą pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo finansinę naudą ir didelę investicijų grąžą:

- Sumažės degalų suvartojimas;
- Sumažės transporto priemonių išlaikymo sąnaudos;
- Sumažės eismo avarijų skaičius ir jų sukelti nuostoliai;
- Galimai sumažės draudimo įmokos;
- Pagerės vairuotojų darbo aplinka, taigi pagerės darbuotojų sveikatos ir saugos sąlygos, sumažės pravaikštų;
- Keleiviams bus pasiūlyta aukštesnio lygio paslaugų.

PRADINĖS KVALIFIKACIJOS IR PERIODINIO MOKYMO FINANSAVIMAS

Bendro projekto metu miesto viešojo transporto sektoriaus Europos socialiniai partneriai UITP ir ETF pastebėjo, kad valstybėse narėse nėra aiškos situacijos dėl pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo finansavimo.

Miesto viešojo transporto sektoriaus socialiniai partneriai rekomenduoja sektoriaus ir įmonių lygio socialiniams partneriams atlikti metinę išlaidų ir naudos analizę. Tokia analizė ypač būtina siekiant išvengti iškreiptos konkurencijos tarp įmonių, kurios finansuoja savo darbuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinį mokymą, ir kurios to nedaro. Socialiniai partneriai mano, kad apskritai investuoti į pradinės kvalifikacijos ir periodinį mokymą turi darbdaviai.

Taip pat turi vykti dialogas su nacionalinio, regioninio ir vietinio lygio valdžios institucijomis siekiant parengti viešojo finansavimo ar bendro finansavimo programas atsižvelgiant į poveikį vietiniam ar regioniniam užimtumui. MVT socialiniai partneriai pabrėžia socialinę atsakomybę profesinio ir viso gyvenimo mokymosi srityje, kuriam turi būti skirta viešųjų finansų parama.

Miesto viešojo transporto sektoriaus socialiniai partneriai kviečiami kartu tartis siekiant išvengti situacijos, kai patiems vairuotojams tektų finansuoti pradinės kvalifikacijos ir periodinį mokymą. Socialiniai partneriai kviečia Europos Sąjungą, nacionalinę ir vietos valdžią bei darbdavius rasti reikiamų finansavimo išteklių.

MOKYMŲ, EGZAMINŲ, MOKYMO CENTRŲ IR INSTRUKTORIŲ KOKYBĖ

MVT socialiniai partneriai apgailestauja, kad nepaisant to, kad Komisija atkreipė dėmesį į skirtumus mokymų, taip pat bei instruktoriams ir mokymo centrams keliamų reikalavimų srityje, kurios įvardintos kaip problemiškos COM(2012)385) ataskaitoje apie direktyvos Nr. 2003/59/EB įgyvendinimą, ji nepateikė tolesnių žingsnių, skirtų pagerinti tokią padėtį. UITP ir ETF kviečia Komisiją konsultuojantis su socialiniais partneriais įpareigoti nepriklausomą instituciją atlikti objektyvų direktyvos tikslų įgyvendinimo tyrimą. Socialiniai partneriai sutarė dėl šių veiksnių svarbos:

- Suderinto pradinio profesinio kvalifikacijų mokymo modelio visose valstybėse narėse siekiant išvengti kompetencijų lygių skirtumų ir garantuoti suderintą bei privalomą programą visose valstybėse narėse;
- Suderinti mokymo centrų ir instruktorių rengimo kokybės vertinimo kriterijus;
- Suderinti egzaminų kokybės kriterijus;
- Suderinti mokymo centrų ir instruktorių akreditavimo sąlygas;
- Centrų specifikacijų (centruose naudojamos transporto priemonės, mokymo medžiagos, instruktorių mokymas ir kt.);
- Išvadų, padarytų mokymo centrų ir kt. kontrolės metu.

Šie kriterijai yra išankstinė sąlyga efektyviam abipusiam pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo pripažinimui.

Nacionaliniu lygiu socialiniai partneriai taip pat norėtų būti vyriausybių konsultantais ir teikti rekomendacijas.

EUROPOS KOMISIJAI SKIRTA SANTRAUKA

MVT socialiniai partneriai tikisi, kad būsimuose Komisijos žingsniuose po aukščiau aprašyto įvertinimo bus atsižvelgta į:

- Mokymų kokybę per mokymo centrų akreditavimą ir instruktorių rengimą;
- Egzaminų kokybę;
- Būtiną pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo finansavimą siekiant išvengti, kad darbuotojai patys finansuotų savo mokymąsi;
- Direktyvos reikalavimų dėl pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo kontrolės ir įgyvendinimo;

Galutinis pareiškimas Dėl aukščiau minėto profesionalių vairuotojų pradinės kvalifikacijos ir periodinio mokymo miesto viešojo transporto sektoriuje teigiamo poveikio:

- gerėja įmonių veiklos rezultatai taršos mažinimo, avarijų skaičiaus mažinimo ir kitų veiksmų, susijusių su paslaugų kokybės gerinimu ir vairuotojų profesionalumo didinimu, srityse;
- dėl direktyvos įgyvendinimo gerėja profesionalių vairuotojų sveikatos ir saugos rodikliai.

MVT socialiniai partneriai UITP ir ETF mano, kad kompetentingos institucijos teiks operatorių atrankos konkursų specifikacijose reikalavimus dėl mokymo, kad būtų teigiamai įvertintos įmonių pastangos darbuotojų mokymo srityje.

Pasirašyta Briuselyje 2014 m. balandžio 8 d.

Socialiniai partneriai vietos viešojo transporto sektoriuje UITP ir ETF¹⁹

TVARAUS JUDUMO MIEŠTE LINK UITP IR ETF BENDRAS PAREIŠKIMAS

TVARAUS JUDUMO MIEŠTE LINK (2016)

UITP ir ETF sveikina Europos Parlamento inicijuotą ataskaitą „Dėl tvaraus judumo mieste“ ir ragina Komisiją pasinaudoti šia galimybe energingiau skatinti ir remti vietinio lygio žingsnius sustiprinant juos pridėtinė europine verte.

Atsižvelgiant į augantį ES gyventojų miestuose skaičių, ambicingų ES tikslų klimato kaitos, ekonominio augimo ir darbo vietų kūrimo srityse galima pasiekti tik ėmusis veiksmų miesto zonose.

Europos socialinių partnerių UITP ir ETF patirtis rodo, kad visoje Europoje miestai susiduria su panašiais iššūkiais – bloga oro kokybe, senstančiais gyventojais, fiziniu neaktyvumu (nutukimu, širdies-kraujagyslių ligomis), triukšmu, spūstimis keliuose, socialine atskirtimi, lėšų trūkumu investicijoms ir kt.

Nors dėl istorinių, kultūrinių ir topografinių skirtumų politiniai veiksmai įvairiose teritorijose skirsis, platesnis viešojo transporto naudojimas gali padėti vienu metu spręsti daugelį iš šių iššūkių.

Neignorudamos subsidiarumo principo, UITP ir ETF tiki, kad pasitelkus aktualias ir koordinuotas iniciatyvas Europos lygiu, būtina skatinti tvarų judumą miestuose, o ypač naudojimąsi miesto viešuoju transportu.

¹⁹ Toliau dokumente vadinami MVT (miesto viešojo transporto) socialiniais partneriais.

MIESTŲ VAIDMUO EKONOMIKOJE IR VISUOMENĖJE

Miestai yra Europos Sąjungos galios centrai. Miestų zonose gyvena apie 80 % Europos gyventojų, juose sukuriama daugiau nei 80 % Europos BVP. Todėl būtinas turto kūrimas Europos šalyse, kuris garantuos daugiau ir kokybiškesnių darbo vietų, didžiąja dalimi priklauso nuo Europos miestų ekonominės sveikatos ir patrauklumo.

Svarbiausi miestų konkurencingumą skatinantys veiksniai apima jų ekonominį pajėgumą, žmogiškuosius išteklius, fizinį kapitalą, bendrą patrauklumą, gyvenimo kokybę, institucijų efektyvumą ir finansinę brandą²⁰. Įvairiose šalyse atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad daugelis šių veiksnių stipriai susiję su viešuoju transportu.

Pavyzdžiui, žmogiškųjų išteklių srityje viešojo transporto sektorius stiprina miestų patrauklumą tokiais būdais:

- Pritraukia gabių darbuotojų: dauguma pirmaujančių Europos bendrovių aukščiausių vadovų teigia, kad transporto jungčių kokybė yra vienas iš svarbiausių veiksnių renkantis verslo plėtros vietą Europoje[i]²¹. Judumo miestuose kokybė ir miesto aplinka taip pat traukia jaunus specialistus.
- Įgūdžių formavimas: kokybiškas viešasis transportas didina darbo jėgos mobilumą, todėl potencialūs darbuotojai gali rinktis iš daugiau darbo ir mokymosi galimybių. Tokiu būdu greičiau nei paprastai įgyjami įgūdžiai ir žinios. Melburno metro projekto analizė parodė, kad metro ne tik paskatins miesto darbo jėgos plėtrą, bet ir padės mažinti reikšmingus skirtumus tarp įvairių miesto rajonų[ii]²². Taigi geras susisiekimas tarp miestų ir jų apylinkių yra svarbus elementas.
- Naujos darbo vietos viešojo transporto sektoriuje: viešojo transporto įmonės siūlo įvairių ir kokybiškų darbo vietų miestų darbuotojams. Daugelyje miestų viešojo transporto įmonės yra vienos didžiausių darbdavių (Amsterdame, Barselonoje, Paryžiuje ir kt.). Viešojo transporto įmonės taip pat prisideda prie darbo vietų kūrimo regionuose per savo tiekimo grandinę.

Tačiau judumo miestuose plėtrai vis labiau trukdo spūstys, kurių kaina, jei nieko nebus daroma, bus 0,66 % ES BVP dydžio. Intensyvesnis eismas ir spūstys miestuose tiesiogiai susiję su avaringumu, taip pat oro kokybe ir triukšmu. 40 % mirtinų avarių įvyksta miestuose²³, paprastai jose dalyvauja keleivinis automobilis. Miesto transportui tenka 40 % keliuose išmetamo CO₂ kiekio ir iki 70 % kitų teršalų. Miesto zonose, kuriose daugėja spūsčių, taršos, triukšmo ir avarių tikimybės problemų, gyventojai, kelių naudotojai bei viešojo transporto darbuotojai patiria didesnę riziką, įskaitant stresą, kvėpavimo takų bei širdies ir kraujagyslių ligas, taip pat daugiau asmeninių pavojų. Miestai turėtų išlikti pakankamai lankstūs, kad galėtų rinktis geriausias jų poreikiams tinkančias priemones ir politikos instrumentus, o Europos institucijos gali suvaidinti svarbų vaidmenį suteikdamos bendrą kryptį ir skatindama geriausią praktiką.

Todėl tvarus miesto viešasis transportas yra svarbus augimą, inovacijas, užimtumą, socialinį įtraukimą ir tvarią miestų plėtrą skatinantis veiksnys. ES užimtumo, augimo ir investicijų skatinimo priemonių pakete turi būti aiškiai pabrėžta miesto viešojo transporto infrastruktūros plėtros svarba ir nauda. Taip pat mes tikime, kad gerai integruota miestų zonų judumo sistema, kuri susietų tarp miestų transportą su miesto transporto tinklais, padės gerinti miestų konkurencingumą ir patrauklumą sukuriant trūkstantį pirmos ir paskutinės mylios grandį.

MIESTO VIEŠOJO TRANSPORTO TRANSPORTO RŪŠIŲ KEITIMAS, INVESTICIJOS IR FINANSAVIMAS

Neignorudamos subsidiarumo principo, UITP ir ETF tiki, kad Europos institucijos turėtų imtis veiksmų skatinti tvarų judumą miestuose. Transporto rūšių keitimas į tvaresnes, kurios užtikrintų švarų, efektyvų, prieinamą ir saugų judumą, ypač į masinio keleivių pervežimo rūšis (bėgines sistemas, metro, tramvajus ir netaršius autobusus) bei į ėjimą pėsčiomis ir važiavimą dviračiais, yra labai svarbus skatinant ekonomikos augimą ir užimtumą, taigi Europos miestų gyvybingumą, bei užtikrinant jų gyventojų sveikatą, saugumą ir gyvenimo kokybę.

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

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

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

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

Viešojo transporto ekonominė ir visuomeninė nauda miestui optimizuojama, kai viešojo transporto schemos tinkamai integruojamos į ekonominės plėtros strategijas, miesto plėtros ir gyvenamosios statybos politiką, švietimo ir užimtumo strategijas, turizmo ir kultūros politiką bei, žinoma, kitus miesto transporto politikos aspektus.

Savivaldybės turėtų būti įgalintos sėkmingai įgyvendinti tokias integruotas strategijas. Ypač būtina stiprinti jų gebėjimą gauti reikiamą finansavimą tokių strategijų įgyvendinimui. Tokiu būdu vertė bus kuriama vietos lygiu, taigi savivaldybės galės šiomis lėšomis finansuoti infrastruktūrą ir paslaugas. Be to, UITP ir ETF pabrėžia tvarių judumo mieste planų (TJMP) svarbą. Tokie planai yra svarbus instrumentas, todėl raginame Europos Komisiją skatinti jų rengimą, ypač skiriant Europos Sąjungos fondų paramą tik esant TJMP ar panašioms priemonėms.

Viešasis transportas turi būti integrali bet kokios miestų plėtros planų dalis, o būsimose investicijų programose, ypač Europos Sąjungos lygiu, prioritetas turi būti skiriamas miestų infrastruktūros projektams.

Todėl UITP ir ETF prašo Europos Komisijos peržiūrėti 2011 m. transporto sektoriaus Baltąją knygą patvirtinti tikslą iki 2030 m. padvigubinti viešojo transporto rinkos dalį bei juo remiantis formuoti politiką ir iniciatyvas.

Konkretūs pasiūlymai apima:

- Valstybių narių turėtų būti prašoma parengti prieinamo ir įperkamo viešojo transporto ilgalaikę finansavimo perspektyvą bei rengti jos ataskaitas. Šiuo atveju valstybės narės turi atsižvelgti į sumažėjusių transporto spūsčių ekonominę ir socialinę naudą bei skatinti viešąjį transportą kaip mažinančią išlaidas, skiriamas sveikatai, nedarbiui, spūstims ir kt.
- Siekiant didinti viešojo transporto dalį miesto transporto rūšių mozaikoje būtina aiški Europos politinė valia prioritetą skirti viešajam transportui.

- Miestų erdvės yra negausus išteklius, o viešasis transportas erdvės požiūriu dažnai yra efektyviausia transporto priemonė. Būtina aiški politinė valia įvertinti ir prioritetizuoti transporto rūšis pagal jų erdvės išnaudojimą ir energijos suvartojimą (įskaitant teršalų lygį).
- El. judumo miestuose požiūriu dėmesį reikia skirti kolektyvinėms transporto priemonėms. Asmeninės el. judumo priemonės neturėtų turėti neigiamo poveikio viešajam transportui ar gilinti spūsčių problemą.

Viešojo transporto operatoriai toliau kenčia nuo finansinio nesaugumo. Pajamos mažėja dėl viešųjų finansų iššūkių ir neslopstančios privačių automobilių konkurencijos. Be to, didesnės spūstys gali sulėtinti kelių viešojo transporto eismą ir tokiu būdu sumažinti jo patikimumą. Dėl to didėja degalų suvartojimas ir priežiūros išlaidos, ilgėja kelionės, keleiviai turi ilgiau laukti. Taigi sumažėja viešojo transporto patrauklumas, palyginti su privačiais automobiliais, dėl to gali mažėti paslaugų lygis ir užimtumas.

Didesnis finansinis stabilumas turėtų leisti pasiekti tikslą pagerinti viešojo transporto, kaip viešojo intereso paslaugos, prieinamumą, lengvinti svarbių paslaugų prieinamumą bei pakeisti konkurencinį santykį tarp viešojo transporto ir privačių automobilių. Būtinai kūrybiškesnis ir sudėtingesnis požiūris į finansavimą, įskaitant naujoviškus finansinius instrumentus, pvz., „moka teršėjas“, „moka paslaugos gavėjas“ ir „moka visuomenė“. Tokie instrumentai taip pat padėtų atgrasyti nuo asmeninio transporto, kad daugiau erdvės gautų viešasis transportas – tokiu būdu išorinės sąnaudos būtų internalizuotos.

UITP ir ETF ragina valstybes nares parengti ilgalaikę viešojo transporto finansavimo strategiją, įskaitant investicijas, išnaudojant visas nacionalinio, regioninio ir vietos lygio finansavimo šaltinius.

UŽIMTUMAS, KOKYBIŠKAS VIEŠASIS TRANSPORTAS, DARBO APLINKA IR SOCIALINIS DIALOGAS

UITP ir ETF pabrėžia didelį miesto viešojo transporto potencialą kurti kokybiškas darbo vietas miestuose. Daugelyje miestų ir jų aglomeracijų šis sektorius ženkliai prisideda prie socialiai remtinų gyventojų grupių įtraukimo į darbo rinką, o jo socialiniai partneriai kuria ir įgyvendina įvairovės politiką įmonių lygiu. Be to, miestuose viešojo transporto įmonės vaidina svarbų vaidmenį ugdydamos darbuotojų, ypač jaunų, kvalifikacijas bei kurdamas praktikos galimybes.

Be to, UITP ir ETF pabrėžia kokybiškų miesto viešojo transporto paslaugų svarbą siekiant pritraukti ir išlaikyti jo naudotojus. Todėl viešojo transporto veiklos sėkmė labai priklauso nuo darbuotojų. Darbo aplinkos kokybė, taip pat motyvuoti, gerai išmokyti ir tinkamai už darbą atlyginami darbuotojai yra kritiškai svarbus kokybiškų paslaugų teikimo proceso elementas.

Šiuo metu sektorius susiduria su tokiais iššūkiais:

- Viena vertus, diegiama daug technologinių naujovių, skirtų patenkinti naujus klientų poreikius (išmaniojo miesto iniciatyvos), kurie sparčiai kinta ir kuriuos sudėtinga prognozuoti. Daugelis iš šių inovacijų miesto viešojo transporto sektoriuje turės tiesioginį poveikį užimtumui (pvz., el. bilietų sistemos) ir darbo sąlygoms (pvz., IT sistemos viešajame transporte, stebėjimo sistemos, skirtos spręsti saugos ir saugumo problemas, IT įrankiai vairuotojams). Visa tai turės įtakos visose sektoriaus veiklos srityse nuo vairuotojų ir techninės priežiūros iki paslaugų, administravimo ir IT bei pareikalaus stipraus socialinio dialogo siekiant užtikrinti sąžiningą perėjimą.
- Kita vertus, viešojo transporto sektorius yra labai imlus darbui, o Europos demografiniai pokyčiai yra sudėtingas iššūkis daugelyje ES šalių. Šias problemas būtina spręsti ir miesto viešojo transporto sektoriuje, o tam gali reikėti samdyti ir išmokyti daugiau naujų darbuotojų nei anksčiau. Būtina išanalizuoti sektoriaus kaip darbdavio įvairdį ir jo sąlygas siekiant pritraukti naujų darbuotojų, kurių reikia teikti aukštos kokybės paslaugas. Taip pat būtina daug dėmesio skirti įmonių darbo jėgos senėjimui. Darbo saugumas yra svarbus elementas siekiant pritraukti ir išlaikyti naujus darbuotojus.

- Darbo intensyvėjimas, spūstys (sveikata), sauga (avarijos) ir saugumas (agresyvūs keleiviai) yra elementai, kurie kelia grėsmę darbo aplinkai, o kartu ir sektoriaus patrauklumui jaunimui bei moterims.
- Nuo nesaugumo, keleivių asocialaus elgesio ir agresijos kenčia priešakinės linijos darbuotojai bei keleiviai, todėl kovai su šiomis apraiškomis būtini ryžtingi veiksmai ne tik socialinių partnerių lygiu, bet ir glaudžiai bendradarbiaujant su savivaldybėmis. Būtina pripažinti saugumo jausmą suteikiančio žmonių buvimo viešajame transporte svarbą.

Šiame kontekste svarbu pabrėžti visų lygių, įskaitant Europos, vyriausybės atsakomybę siekiant užtikrinti kokybiškas viešojo transporto paslaugas bei kokybiškas darbo sąlygas, tinkamai finansuojant sektorių bei glaudžiai bendradarbiaujant darbdaviams, darbuotojams ir profesinėms sąjungoms siekiant bendrų tikslų.

Todėl UITP ir ETF pabrėžia, kad labai svarbu yra vystyti socialinį dialogą visais lygiais, įskaitant europinį, bei nori priminti 2015 m. vasario 9 d. bendrą laišką. Taip pat miesto viešojo transporto Europos socialiniai partneriai ragina Europos Komisiją informuoti, laiku konsultuotis ir išklausti visus miesto viešojo transporto sektoriui aktualias socialinių partnerių iniciatyvas, galinčias turėti tiesioginį ir netiesioginį poveikį. UITP ir ETF patvirtina savo pasirinkimą diskutuoti su Europos institucijomis visus pasiūlymus ir sprendimus.

Allkirjastatud Brüsselis 14. martsil 2016

ETF vardu

Alain Sutour

ETF miesto viešojo transporto komiteto pirmininkas

Sabine Trier

Generalinio sekretoriaus pavaduotoja

UITP vardu

Nicolas Blain

UITP ES komiteto pirmininkas

Thomas Avanzata

UITP Europos departamento direktorius

