

Sociālais dialogs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē attiecīgās Centrāl- eiropas un Austrum- eiropas valstīs

Projekta ziņojums



Ar ES finansiālu atbalstu



Pamatinformācija par publikāciju

Šis dokuments sagatavots projekta „Sociālais dialogs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē attiecīgās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs” ietvaros. Projekts ir saņēmis Eiropas Savienības finansiālu atbalstu no budžeta pozīcijas „Atbalsts sociālajam dialogam”. Šajā ziņojumā norādītā informācija un viedokļi atspoguļo pašu autoru viedokli. Eiropas Komisija neuzņemas nekādu atbildību par šajā ziņojumā norādītās informācijas izmantošanu.

Pēc projekta partneru pasūtījuma

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

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

Sarakstītājs un publicējis

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

Izkārtojums

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Attēli

iStock.com

Satura rādītājs

1	Sociālo partneru priekšvārds	5
2	Ievads.....	7
3	Metodoloģija.....	11
4	Eiropas sociālie partneri	13
4.1	Starptautiskā sabiedriskā transporta asociācija (UITP).....	13
4.2	Eiropas Transporta darbinieku federācija (ETF)	14
5	Eiropas sociālais dialogs	17
6	Eiropas sociālā dialoga aktivitātes pilsētas sabiedriskā transporta nozarē.....	23
7	Bulgārijā, Čehijā un Polijā notikušo sociālo partneru sanāksmju kopsavilkums	25
7.1	Sociālo partneru sanāksme Sofijā, Bulgārijā.....	26
7.2	Sociālo partneru sanāksme Prāgā, Čehijā.....	32
7.3	Sociālo partneru sanāksme Varšavā, Polijā	36
8	Trīs projekta ietvaros organizēto semināru kopsavilkums	41
8.1	seminārs: Bulgārija, Horvātija, Slovēnija, Serbija	42
8.2	seminārs: Čehija, Ungārija, Rumānija, Slovākija	46
8.3	seminārs: Polija, Igaunija, Latvija, Lietuva.....	49
9	Pilsētas sabiedriskā transporta nozares uzņēmumu un arodbiedrību Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs ziņojumi	55
9.1	Košices pilsētas transporta uzņēmums, a.s., Slovākijas Republika	55
9.2	AS „Rīgas starptautiskā autoosta“, Rīga, Latvija;	58
9.3	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA).....	59
9.4	Igaunijas Transporta un autotransporta darbinieku savienība (ETTA), Tallina, Igaunija, arodbiedrība	60
9.5	SDPZ syndikat družbe Nomago d.o.o.....	61
9.6	Nacionālā Transporta arodbiedrību federācija (KSZOSZ), Ungārija.....	62
9.7	Uzņēmums UAB „Vilniaus viešasis transportas“, Viļņa, Lietuva	63
9.8	Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS. Rīga, Latvija	66
9.9	„Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne“ S.A.; Krakova, Polija	67
9.10	Pazemes transporta darbinieku brīvā arodbiedrība, Bukarestē, Rumānija.....	68
9.11	Serbijas Autotransporta un pilsētas sabiedriskā transporta darbinieku neatkarīgā arodbiedrība	70
10	Pielikumi.....	73
10.1	Kopīgās rekomendācijas:.....	73
10.2	Kopīgie paziņojumi	78



Sociālo partneru priekšvārds

Institucionalizētu struktūru un sadarbības pilnīga izmantošana sociālajā dialogā Eiropas Savienībā par labu sabiedriskā transporta sektoram un tā darbiniekiem norāda uz Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETDF) un Starptautiskā Sabiedriskā transporta asociācijas (UITP) kopīgo mērķi. Tomēr sociālā dialoga organizēšana dažādās Eiropas valstīs ir ļoti atšķirīga, un tā atspoguļo sociālo partneru attiecību kultūru ekonomikā un sabiedrībā kopumā.

Sociālajiem partneriem Eiropā ir svarīgi panākt kopīgu izpratni, lai reaģētu uz problēmām, kuras rodas attiecīgajā katras valsts un pilsētas sabiedriskā transporta organizācijā, kā arī strauji mainīgajā vidē, kurā darbojas uzņēmumi un darbinieki (digitalizācija, urbānās mobilitātes sistēmu izmaiņas, jauni spēlētāji u. c.). Sabiedriskā transporta pakalpojumu un darba apstākļu kvalitātes nodrošināšana un svarīga un pievilcīga darba devēja statusa saglabāšana ir galvenais princips.

Šī mērķa sasniegšana būs atkarīga no diskusijās iesaistīto valstu skaita Eiropas līmenī, kā arī no ES sociālā dialoga struktūru daudzveidības izpratnes un pārzināšanas.

Šī projekta ietvaros sociālie partneri Eiropā cenšas dot ieguldījumu, lai uzlabotu Centrālās un Austrumeiropas valstu pārstāvniecību sociālajā dialogā Eiropas Savienībā un veicinātu labāku savstarpējo sapratni, iesaistoties tiešā dialogā un informācijas apmaiņā ar organizēto darbaspēku un uzņēmumiem šajās valstīs. Šīs apmaiņas rezultāti ir atspoguļoti šajā ziņojumā.

Mēs esam pārliecināti, ka šie rezultāti uzlabos sociālā dialoga kvalitāti un nostiprinās Eiropas sociālo modeli par labu uzņēmumiem un darbiniekiem mūsu sektorā.



Tomass Avanzata



Sabīne Trīra



Ievads

Eiropas līmeņa sociālajam dialogam ir būtiska loma Eiropas sociālajā modelī – tas sniedz labumu gan uzņēmumiem, gan darbiniekiem, gan ekonomikai un sabiedrībai kopumā. Eiropas sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta nozarē – Starptautiskā Sabiedriskā transporta asociācija (UITP) un Eiropas Transporta darbinieku federācija (ETF) ir apņēmušies veicināt Eiropas sociālo dialogu un apspriest tā darbību un rezultātus ar sociālajiem partneriem Centrāl-eiropas un Austrumeiropas valstīs. Tai pat laikā Eiropas sociālie partneri vēlas paplašināt savas zināšanas par sociālā dialoga darbību un sociālā dialoga aktivitātēm šajās valstīs.

Daudzās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs sociālo dialogu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē raksturo augsts decentralizācijas līmenis, kā arī nozares vai nacionālo organizāciju un pārstāvības trūkums. Sociālais dialogs Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs pārsvarā tiek organizēts trīspusējas sadarbības struktūras veidā jeb organizējot valsts sociālās un ekonomiskās padomes. Šīs padomes pieņem lēmumus par dažādiem jautājumiem valsts, nozares vai uzņēmumu līmenī. Reģionāla vai valsts līmeņa divpusējais sociālais dialogs starp darbinieku un darba devēju pārstāvjiem nav pārāk izplatīts. Neraugoties uz minēto, sociālā dialoga rezultāti šajās valstīs bieži vien ir visai šauri un netiek uztverti pietiekami nopietni. Šajās valstīs nepieciešams attīstīt politisko gribu un sadarbības garu starp sociālajiem partneriem, kā arī jāveicina aktīvāka gatavība iesaistīties profesionālās sarunās un atbildīgā dialogā.

Eiropas sociālie partneri, Padomes prezidentūra un Komisija „apstiprināja kopīgo apņemšanos visos līmeņos uzlabot sociālā dialoga pamatnosacījumus, efektivitāti un kvalitāti“, lai panāktu „taisnīg[u] un patiešām visas Eiropas mēroga darbaspēka tirgu[.]“¹. Šā projekta mērķis bija nostiprināt Eiropas sociālā dialoga rezultātu ietekmi un nozīmību pilsētas sabiedriskā transporta nozarē. Projekts bija vērsts uz to, lai Eiropas sociālo partneru līmenī uzlabotu zināšanas par problēmām, kas pastāv attiecīgajās valstīs, un šo valstu vajadzībām. Pasākumi palīdz stiprināt sociālo partneru spēju veidot sociālo dialogu valsts līmenī un piedalīties Eiropas sociālajā dialogā. Kopīgās aktivitātes palīdzēs labāk izprast dažādās rūpniecisko attiecību sistēmas un sociālos partnerus mērķa valstīs. Galu galā, sociālie partneri ir jāmotivē aktīvi piedalīties Eiropas sociālajā dialogā.

1 Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai (2017.): Eiropas sociālo tiesību pīlāra izveide. 2. un 9. lpp.

Eiropas institūcijas uzsver, ka funkcionējošs sociālais dialogs ir būtisks valstu izaugsmei un nodarbinātībai šajās valstīs. „Lai cik daudzveidīgas nebūtu valstu ražošanas attiecību sistēmas, sociālais dialogs ir Eiropas sociālā modeļa būtiska daļa, un tā lielā nozīme ir atzīta arī Eiropas līgumos, tostarp Pamattiesību hartā.”² Eiropas Komisijas paziņojumā pat skaidri norādīts, ka „spēcīgs sociālais dialogs ir bieži sastopama iezīme tajās valstīs, kur darba tirgi ir pierādījuši lielāku izturību pret ekonomisko lejupslīdi.”³ Eiropas sociālie partneri UITP un ETF šajā kontekstā vēlas īstenot pieredzes apmaiņu un atbalstīt sociālo dialogu Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs.

Sociālā dialoga obligāts priekšnoteikums ir sociālo partneru savstarpēja saprašanās un uzticēšanās šim procesam. Šādu savstarpējas saprašanās un uzticē-

šanās vidi var panākt tikai ar kopīgu sanāksmju un pieredzes apmaiņas palīdzību. Tādēļ šā projekta ietvaros tika organizēti kopīgi semināri, kuru laikā notika informācijas un pieredzes apmaiņa starp partneriem no Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm, kā arī dalībvalstu un Eiropas institūciju ekspertiem.

Šajā projektā bija iesaistītas tādas valstis kā Lietuva, Latvija, Igaunija, Polija, Čehija, Slovākija, Ungārija, Rumānija, Bulgārija, Horvātija, Slovēnija un Serbija. Galvenās šā projekta aktivitātes bija trīs valstu vizītes, kuru laikā notika sociālo partneru tikšanās, kā arī trīs semināri, kuru laikā notika pieredzes un informācijas apmaiņa par valsts līmeņa sociālo dialogu un Eiropas sociālo dialogu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē.

2 Rūpnieciskās attiecības Eiropā 2012. Komisijas dienestu darba dokuments. Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts. 2012. gada decembris. 8. lpp.

3 Komisijas paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai un Reģionu komitejai (2012.): Virzoties uz ekonomikas atlabšanu ar daudzām jaunām darba vietām. Eiropas Komisija. 12. lpp.



Metodoloģija

Projekts ilga no 2018. gada 1. janvāra līdz 2019. gada 30. jūnijam. Projekta metodoloģija vērsta uz to, lai gūtu ieskatu par situāciju valstīs, kā arī organizētu seminārus, kuru laikā notiktu sociālo partneru tikšanās.

Eiropas sociālie partneri šajās sanāksmēs un pieredzes apmaiņā uzaicināja piedalīties sociālos partnerus no Lietuvas, Latvijas, Igaunijas, Polijas, Čehijas, Slovākijas, Ungārijas, Rumānijas, Bulgārijas, Horvātijas, Slovēnijas un Serbijas. Pirmais projekta posms bija trīs valstu vizītes, kuru laikā notika sociālo partneru tikšanās. Šo vizīšu laikā tika apmeklēta Bulgārija, Čehija un Polija. Pamatojoties uz šīm valstu vizītēm, tika izstrādāts informācijas un pieredzes apmaiņas plāns organizēto semināru laikā. Šā projekta galvenie pasākumi bija trīs semināri par informācijas

un pieredzes nodošanu saistībā ar valsts līmeņa sociālo dialogu un Eiropas sociālo dialogu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē. Eiropas sociālie partneri savus mērķus un aktivitātes darīja zināmus Eiropas līmenī. Īsu informāciju par to var lasīt tālāk šajā ziņojumā. Ziņojuma „Sociālais dialogs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē attiecīgās Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs” sagatavošanas mērķiem no valstu sociālo partneru pārstāvjiem tika iegūta un izpētīta papildu informācija par konkrētās valsts situāciju



Eiropas sociālie partneri

4.1 Starptautiskā sabiedriskā transporta asociācija (UITP)

UITP ir dedzīga ilgtspējīgas pilsētu mobilitātes aizstāve un tiek starptautiski atzīta par savu darbu šīs ārkārtīgi svarīgās politiskās stratēģijas attīstības veicināšanā. UITP ir gara pastāvēšanas vēsture, kā arī UITP ir vienīgais pasaules mēroga tīkls, kas apvieno visas ieinteresētās puses sabiedriskā transporta nozarē, kā arī visus ilgtspējīgos transporta veidus.

UITP sadarbojas ar lēmumu pieņēmējiem, starptautiskajām organizācijām un citām galvenajām ieinteresētajām pusēm, lai veicinātu un integrētu risinājumus sabiedriskā transporta un ilgtspējīgas mobilitātes jomā. UITP ir apņēmusies iedvesmot tiekšanos uz pilnību un inovācijas, radot un daloties ar pašām progresīvākajām zināšanām un praksi. UITP pulcē kopā puses nolūkā apmainīties ar idejām, rast jaunus risinājumus un veidot savstarpēji izdevīgas uzņēmējdarbības attiecības.

UITP apvieno 1500 dalībniekus – uzņēmumus no 96 valstīm. UITP dalībnieki ir sabiedriskā transporta operatori un iestādes, lēmumu pieņēmēji, pētniecības institūti un sabiedriskā transporta pakalpojumu sniedzēji. UITP sekretariāts, kas atrodas Briselē, apvieno apmēram 80 līdzstrādniekus, kuri ir „izkaisīti” pa dažādiem departamentiem. Eiropas lietu departaments pārstāv to Savienības sabiedriskā transporta operatoru un iestāžu intereses, kuri ir UITP dalībnieki, attiecīgās Eiropas Savienības institūcijās un struktūr-

vienībās, kā arī citās saistītās organizācijās. Eiropas lietu departaments rūpīgi seko, konsultē un piedalās tādu Eiropas politiku un iniciatīvu izstrādē, kuras jebkurā veidā ietekmē pilsētas, priekšpilsētas un reģionālo pasažieru sabiedrisko transportu. Sociālā līmenī UITP ir Eiropas sociālā partnerorganizācija, ar kuru tiek veiktas apspriedes atbilstoši LESD 154. pantam. UITP sadarbojas ar Eiropas Transporta darbinieku federāciju (ETF) Eiropas sociālā dialoga ietvaros.

UITP aktivitātes aptver plašu jautājumu loku:

- Apmācību programmu portfelis, kas aptver gan plašākus mobilitātes jautājumus, gan tehniska rakstura/darbības jautājumus
- Pētniecības un inovāciju projekti
- Plaša spektra publikācijas, kas aptver visus ar mobilitāti saistītos jautājumus
- MYLIBRARY – UITP tiešsaistes bibliotēka
- MYNETWORK – unikāla tiešsaistes tīklošanās iespēja; iespēja sazināties un komunicēt ar gandrīz 16 000 kontaktpersonām
- Pasākumi – plašas iespējas nodibināt kontaktu ar vajadzīgajiem cilvēkiem, apmainīties ar idejām un rast risinājumus, piem., „UITP Globālais sabiedriskā transporta nozares samits”.

UITP ir izveidojusi ekspertu darba grupas nolūkā savākt un pilnveidot pašu aktuālāko un progresīvāko informāciju, kuru sniegt visiem saviem dalībniekiem:

Reģionālās struktūrvienības un biroji	Nozares struktūrvienības un komitejas	Struktūrvienības un komitejas pēc transporta veidiem	Tematiskās komisijas	Citas ekspertu grupas
Āfrika	Nozare: transportlīdzekļu un aprīkojuma/informācijas tehnoloģiju un pakalpojumu nozare	Autobuss	Uzņēmējdarbības un cilvēkresursu vadība	Akadēmiskais tīkls
Āzijas un Klusā okeāna reģions		Trolejbuss		Izstāžu komisija
Austrālija un Jaunzēlande	Organizētājiestādes	Vieglā dzelzceļa transportlīdzekļi	Informācijas tehnoloģijas un inovācijas	Dizaina un kultūras platforma
Eirāzija		Metro	Mārketinga un produktu attīstība	Taksometru platforma
Eiropa: Eiropas Savienība un Centrāleiropas un Austrumeiropas valstis		Reģionālā un piepilsētas dzelzceļa transportlīdzekļi	Drošība	Ūdens transporta platforma
Indija			Ilgtermiņīga attīstība	
Irāna			Transporta ekonomika	
Latīņamerika			Transports un pilsētas dzīve	
Tuvie Austrumi un Ziemeļāfrika			Apvienotā mobilitāte	
Ziemeļamerika				
Turcija				

4.2 Eiropas Transporta darbinieku federācija (ETF)

Eiropas Transporta darbinieku federācija (ETF) ir visas Eiropas mēroga arodbiedrību organizācija, kas apvieno transporta nozares darbinieku arodbiedrības no Eiropas Savienības, Eiropas Ekonomikas zonas un Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīm. Eiropas Transporta darbinieku federācija izveidota dibināšanas kongresā Briselē, 1999. gada 14.–15. jūnijā. ETF ir saistītas arodbiedrības, kuras organizē darbiniekus dzelzceļa, autotransporta un loģistikas, jūras transporta, ostu un doku, iekšzemes ūdensceļu transporta, civilās aviācijas, zvejniecības un tūrisma pakalpojumu nozarē.

ETF pārstāv vairāk nekā 5 miljonus transporta darbinieku no 230 transporta nozares arodbiedrībām un

no 41 Eiropas valsts, šādās nozarēs: dzelzceļš, autotransports un loģistika, jūras transports, iekšzemes ūdensceļu transports, civilā aviācija, ostas un doki, zvejniecība. Pilsētas sabiedriskā transporta nozari pārstāv autoceļu un dzelzceļa nozares komiteja. Sieviešu komiteja un jauniešu komiteja tiek piesaistīta nolūkā uzlabot darba apstākļus šīm īpašajām mērķa grupām.

ETF ir ieinteresētā puse, kuru par tādu atzīst Eiropas institūcijas. 10 % no Kopienas (Savienības) tiesību kopuma ir transporta nozari regulējošie tiesību akti. ETF ir sociālais partneris 7 institucionalizētās nozares sociālā dialoga komitejās un pārstāv transporta darbinieku intereses visas Eiropas mērogā attiecībā



pret Eiropas Komisiju un Eiropas Savienības Ministru padomi. ETF turpinās attīstīt ciešo saikni, kas nodibināta starp arodbiedrībām un Eiropas Parlamentu, Ekonomikas un sociālo lietu komiteju un Reģionu komiteju.

Darbojoties visaptverošas globālas solidaritātes ietvarā, ETF ir gan ITF (Starptautiskās transporta darbinieku federācijas) Eiropas reģionālais pārstāvis, gan darbojas kā Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) transporta nozares darbinieku federācija. ETF galvenais mērķis ir pārstāvēt un aizstāvēt transporta darbinieku intereses visas Eiropas mērogā. ETF izstrādā un koordinē arodbiedrības politiku transporta un sociālajā nozarē, organizē saskaņotas nozares

aktivitātes un kampaņas, iesaistās izglītības un apmācību jomā, kā arī veic inovatīvus pētījumus par plašu jautājumu loku, sākot ar darbinieku drošību un veselības aizsardzību un beidzot ar ietekmi uz nodarbinātību, kā arī iesaistās sociālajā dialogā.

ETF ir šādas pārvaldes struktūras:

- A)** Kongress (tiek organizēts reizi 4 gadu laikā)
- B)** Izpildkomiteja (vismaz 2 reizes gadā)
- C)** Vadības komiteja (vismaz 2 reizes gadā)



Eiropas sociālais dialogs

Šajā projektā pētītajās valstīs sociālais dialogs pastāv dažādos līmeņos, bet sociālais dialogs norisinās arī Eiropas Savienības līmenī. Kopā ar Savienības tiesību aktiem sociālajā jomā Eiropas sociālais dialogs ir galvenais instruments darba standartu uzlabošanai Eiropas Savienībā un darba tirgus modernizācijai.

Salīdzinājumā ar valsts līmeņa sociālo dialogu Eiropas sociālajam dialogam ir citi uzdevumi un tas norisinās citādos veidos. Eiropas līmeņa sociālajā dialogā Eiropas organizācijas, kuras pārstāv darba devējus un darbiniekus valsts līmenī, vada diskusijas un sarunas nolūkā panākt kopīgus nolīgumus vai kopīgas rekomendācijas un ietekmēt Savienības politikas veidošanas procesu. Minētais nostiprināts Līgumā par Eiropas Savienības darbību (151.–155. pants).

Ar Māstrihtas līgumu (1992.) Eiropas līmeņa sociālajiem partneriem tika piešķirta nozīmīgāka loma Kopienas sociālās politikas izstrādē un piemērošanā, kā arī lielāka leģitimitāte, paredzot, ka ar viņiem ir jāapspriežas par ierosināto Kopienas rīcību. Starpnozaru dialogu vadīja sociālie partneri, ievērojot savu neatkarīgu darba kārtību, vai arī dialogs notika konsultāciju veidā, pamatojoties uz Komisijas likumdošanas

programmu. Neatkarīgā dialoga rezultātā tika pieņemti kopīgi viedokļi un deklarācijas par dažādiem nodarbinātības un ekonomikas politikas aspektiem. Savukārt konsultāciju rezultātā tika pieņemti pamatnolīgumi, piemēram, par vecāku atvaļinājumu (1995.), par nepilna darba laika darbu (1999.) un par darbu uz noteiktu laiku (1999.), kas dalībvalstīs ieviesti saistošu direktīvu veidā.

Amsterdamas līguma (1997.) 138. un 139. pants institucionalizēja Eiropas sociālo dialogu kā līdzekli, ar kura palīdzību īstenot apspriedes ar sociālajiem partneriem par priekšlikumiem un tiesību aktiem sociālajā jomā Eiropas līmenī, kā arī līdzekli, ar kura palīdzību vest sarunas par nolīgumiem.

Neatkarīgā dialoga starpnozaru sociālo partneru starpā rezultātā pieņemti jauni pamatnolīgumi, piem., par

stresu darbā (2004.), par dzimumu līdztiesību (2005.), par uzmācšanās un vardarbības novēršanu darbavietā (2007.) un par iekļaujošu darba tirgu (2010.).

Ar Lisabonas līgumu (2009.) grozīti divi Savienības pamatlīgumi, proti, Līgums par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgums. Eiropas Kopienas dibināšanas līgums vēlāk pārsaukts par Līgumu par Eiropas Savienības darbību (LESD). Tā mērķis ir nodrošināt Savienību ar tiesisko regulējumu un instrumentiem, kas nepieciešami, lai stātos pretī nākotnē gaidāmajiem izaicinājumiem un nodrošinātu atbilstību Savienības pilsoņu vajadzībām. Noteikumi par sociālo dialogu, apspriedi ar sociālajiem partneriem un sarunām, kas iepriekš bija noteikti Amsterdamas līguma 138. un 139. pantā, ir saglabāti faktiski nemainīgi un šobrīd šie noteikumi ir nostiprināti LESD 154. un 155. pantā.⁴

LESD 154. pants

1. Komisijas uzdevums ir veicināt darba devēju un darba ņēmēju apspriedes Savienības līmenī, un tā veic visus attiecīgos pasākumus, lai veicinātu viņu dialogu, samērīgi atbalstot abas puses.
2. Šajā nolūkā, pirms Komisija iesniedz priekšlikumus sociālās politikas jomā, tā apspriežas ar darba devējiem un darba ņēmējiem par Savienības rīcības iespējamo ievirzi.
3. Ja Komisija pēc šādas apspriedes atzīst Savienības rīcību par vēlamu, tā apspriež ar darba devējiem un darba ņēmējiem paredzētā priekšlikuma saturu. Darba devēji un darba ņēmēji iesniedz Komisijai atzinumu vai, vajadzības gadījumā, ieteikumu.
4. Ja notiek 2. un 3. punktā minētās apspriedes, darba devēji un darba ņēmēji var Komisijai darīt zināmu vēlēšanos sākt 155. pantā paredzēto procedūru. Process nenotiek ilgāk par deviņiem mēnešiem, ja vien attiecīgie darba devēji un darba ņēmēji kopā ar Komisiju nenoņem to pagarināt.

LESD 155. pants

1. Ja darba devēji un darba ņēmēji to vēlas, viņu dialogs Savienības līmenī var radīt līgumattiecības, tostarp nolīgumus.
2. Savienības līmenī noslēgtus nolīgumus īsteno vai nu saskaņā ar procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī dalībvalstīm, vai – jautājumos, uz ko attiecas 153. pants – pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma, Padomei pieņemot lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma. Par to informē Eiropas Parlaments.

Padome lēmumu pieņem ar kvalificētu vairākumu, ja attiecīgais nolīgums ietver vienu vai vairākus noteikumus, kas attiecas uz kādu no jomām, kurās saskaņā ar 153. panta 2. punktu lēmumi jāpieņem vienprātīgi.

LESD 152. pants

Galvenās izmaiņas ir LESD 152. pantā nostiprinātais jaunais noteikums:
„Savienība atzīst un savā līmenī veicina sociālo partneru lomu, ņemot vērā valstu sistēmu dažādību; tā veicina dialogu sociālo partneru starpā, ievērojot viņu autonomiju. Trīspusēja Sociālo lietu augstākā līmeņa sanāksme par ekonomiskas izaugsmi un nodarbinātību veicina sociālo dialogu.”⁵

4 Plašāku informāciju skat.: Eiropas Komisija, Nodarbinātības, sociālo lietu un iekļautības ģenerāldirektorāts. Sociālās Eiropas ceļvedis. 2. sējums: Sociālais dialogs. 2012. gada janvāris.

5 Līgums par Eiropas Savienību (LES) un Līgums par Eiropas Savienības darbību (LESD) saskaņā ar grozījumiem, kas izdarīti ar Lisabonas līgumu (2007.). 2008. 152. pants.

— EIROPAS SOCIĀLAIS DIALOGS – VEIDI UN PROCESI

Savienības līmeņa sociālais dialogs gan starpnozaru, gan nozares līmenī galvenokārt notiek divos veidos. Viens no šiem veidiem ir rīcība, reaģējot uz Eiropas Komisijas ierosināto apspriedi, otrs – patstāvīgs darbs ar problēmjautājumiem, kuru aktualitāti ir identificējuši paši sociālie partneri. Šie procesi var būt gan formāli, gan neformāli, tajos var piedalīties gan tikai darbinieku un darba devēju organizācijas, gan arī valsts iestādes un citas publiskā sektora iestādes.

Dialogs pamatā notiek divos galvenajos veidos un divos galvenajos līmeņos. Eiropas sociālais dialogs var būt:

- **divpusējs**, proti, dialogā ir iesaistīti tikai sociālie partneri (organizācijas, kuras pārstāv darba devējus un darbiniekus) vai
- **trīspusējs**, proti, dialogā ir iesaistīti gan sociālie partneri, gan Savienības institūcijas (galvenokārt starpnozaru līmenī)

Dialogs galvenokārt notiek šādos līmeņos:

- **starpnozaru līmenī**, kas nozīmē to, ka dialogs aptver Savienības ekonomiku un darba tirgu kopumā, kā arī visas nozares;
- **nozares līmenī**, aptverot vienu specifisku nozari Savienības mērogā, un
- **uzņēmumu līmenī**, kur galvenās diskusijas notiek, iesaistot Eiropas Uzņēmumu padomes,

atkarībā no līmeņa, kādā dialogā ir iesaistītas dažādas organizācijas. Starpnozaru līmenī arodbiedrības pārstāv Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC), savukārt darba devējus pārstāv BusinessEurope (galvenokārt darba devējus no privātā sektora), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centrs (CEEP) un Eiropas Amatniecības, mazo un vidējo uzņēmumu asociācija (UEAPME). Nozares līmenī sociālie partneri ir asociācijas, kas pulcē kopā nacionālās arodbiedrības un darba devēju asociācijas, kuras darbojas konkrētā nozarē Eiropas mērogā.

43 rūpniecības, pakalpojumu un tirdzniecības sektori ir izveidojuši sociālā dialoga komitejas; viens no tiem ir autotransporta sektors. Eiropas Komisija sniedz atbalstu šo komiteju darbībai. Šajās komitejās sociālie partneri pēc pašu iniciatīvas var apspriest viņus interesējošus jautājumus, iesaistīties kopīgā darbā, kā arī vest sarunas par nolīgumiem un citiem kopīgiem dokumentiem.

Komisija apspriežas ar starpnozaru un nozares sociālajiem partneriem par dažādiem jautājumiem; partneri ar sociālā dialoga komiteju palīdzību var sagatavot kopīgas atbildes. Ar nodarbinātību un sociālo politiku saistītajos Savienības likumdošanas procesos Komisijai ir pienākums apspriesties ar sociālajiem partneriem. Sociālie partneri var vest sarunas par nolīgumiem, kuriem ar ES direktīvu palīdzību var tikt piešķirts likuma spēks. Transporta nozarē vairākiem leģislatīviem pasākumiem ir tieša sociāla ietekme, tādējādi tie sociālo partneru ieskatā ir uzskatāmi par sociālās jomas tiesību aktiem.

— SOCIĀLĀ DIALOGA REZULTĀTI

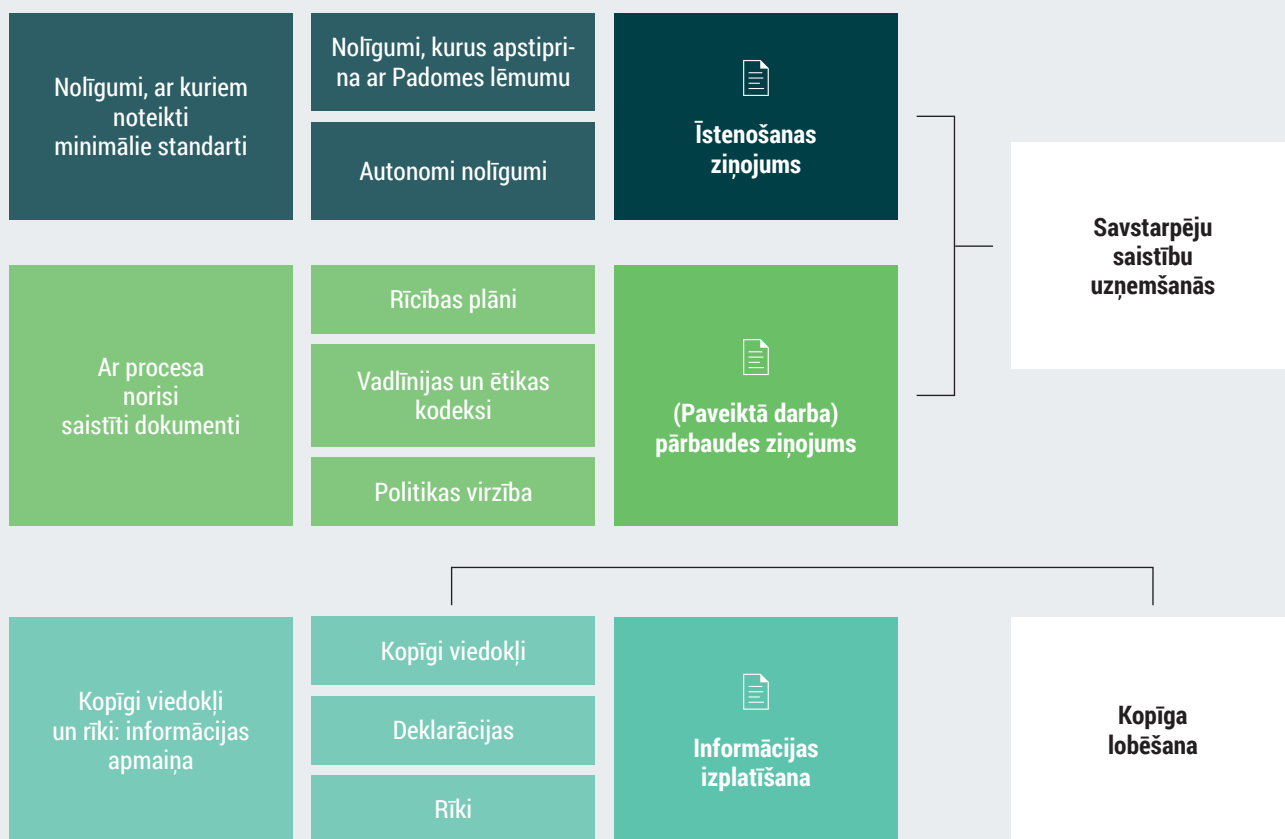
Sociālā dialoga rezultātā var tikt pieņemti dažādi dokumenti – gan kopīgi viedokļi, kopīgi nolīgumi un kopīgas rekomendācijas, gan autonomi nolīgumi. Autonomajos nolīgumos sociālie partneri nosaka vispārēju regulējumu Savienības līmenī, kas šo sociālo partneru saistītajām nacionālajām organizācijām uzliek pienākumu ieviest šo nolīgumu saskaņā ar nacionālajām procedūrām un praksi, kas raksturīga darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī dalībvalstīm.

— NOZARES SOCIĀLĀ DIALOGA KOMITEJAS

Nozares sociālā dialoga komitejas ir galvenās struktūras, kas plāno kopīgu sociālo partneru rīcību Eiropas līmenī. Pilsētas sabiedriskā transporta sociālais dialogs ir Autotransporta nozares sociālā dialoga komitejas darba grupa. Tās mērķis ir izcīnīt pašai savu sociālo dialogu ar visām no tā izrietošajām tiesībām.

Sociālie partneri savā darbībā ir neatkarīgi. Sociālie partneri paši pieņem lēmumus par darba programmu, sanāksmju skaitu un to norises datumiem, kā arī par plānotajiem rezultātiem. Eiropas Komisija atbalsta to darbību gan finansiāli, gan organizatoriski.

Sanāksmes tiek iedalītas plenārsēdēs, darba grupu sanāksmēs, kā arī koordinācijas grupas sanāksmēs. Eiropas Komisija var paredzēt kompensācijas attiecīgi 28 darba devēju un darbinieku pārstāvjiem, lai segtu izmaksas, kas ir saistītas ar dalību plenārsēdēs. Izmaksu kompensēšana ir paredzēta tikai Savienības dalībvalstu pārstāvjiem. Tiek nodrošināta mutiskā tulkošana uz 6 valodām.



SOCIĀLĀ DIALOGA ATJAUNOŠANA

2015. gadā Žans Klods Junkers pasludināja „Jaunu sākumu sociālajam dialogam”. Sociālā dialoga atjaunošanas mērķi ir sociālo partneru pilnīgāka iesaiste politikas veidošanā un likumdošanas procesā Savienības līmenī, kā arī ciešāka iesaiste Eiropas pusgadā. Tāpat, ir jāuzlabo sociālo partneru spējas panākt vienošanās un izdevīgāku tiesisko regulējumu.

Papildus tam Eiropas sociālo tiesību pīlārs, kas izsludināts 2017. gadā, paredz 20 principus un tiesības. Papildus tādiem pīlāriem kā „Vienādas iespējas un piekļuve darba tirgum” un „Piemērota un ilgtspējīga sociālā aizsardzība”, pastāv arī tāds pīlārs kā „Taisnīgi darba nosacījumi”, kur regulēti šādi principi un tiesības:

- Algas
- Informācija par nodarbinātības nosacījumiem un aizsardzība atlaišanas gadījumā
- Sociālais dialogs un darbinieku dalība
- Darba un privātās dzīves līdzsvars
- Droša, veselības aizsardzības prasībām atbilstoša un pielāgota darba vide

Sociālais dialogs un darbinieku dalība ir minēts kā viens no 20 principiem. Paredzēts, ka ar sociālajiem partneriem ir jāapspriežas par ekonomikas, nodarbinātības un sociālās politikas izstrādi un ieviešanu atbilstoši valstu praksei. Ir jāveicina sarunas par darba koplīgumu noslēgšanu. Ja tas ir iespējams, sociālo partneru starpā noslēgtie nolīgumi ir jāievieš Savienības un to dalībvalstu līmenī. Ir jāievēro darbinieku vai viņu pārstāvju tiesības tikt savlaicīgi informētiem, kā arī pienākums ar viņiem savlaicīgi apspriesties par viņiem svarīgiem jautājumiem, jo sevišķi par uzņēmumu nodošanu, reorganizāciju un apvienošanu, kā arī kolektīvo atlaišanu.





Eiropas sociālā dialoga aktivitātes pilsētas sabiedriskā transporta nozārē

Šis nozares sociālais dialogs ir izveidots 2001. gadā. Formāli tā ir Autotransporta nozares sociālā dialoga komitejas darba grupa. Sociālie partneri no darbinieku puses ir ETF, savukārt no darba devēju puses – UITP. Saistītie partneri ir Starptautiskā Autotransporta savienība (IRU), CEEP un Eiropas Dzelzceļa kopiena (CER). Tikšanās notiek divas reizes gadā. Ar aktīva dialoga palīdzību UITP un ETF vēlas veicināt nodarbinātību pilsētas sabiedriskā transporta nozarē un turpināt attīstīt viņu atbildības jomā esošos jautājumus, lai veicinātu darba apstākļu kvalitātes stiprināšanu, kas ir viens no kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanas priekšnosacījumiem. Šīs publikācijas pielikumā ir pievienotas kopīgās rekomendācijas un kopīgie paziņojumi.

SOCIĀLĀ DIALOGA REZULTĀTI

Sociālā dialoga rezultāti ir kopīgas rekomendācijas, kopīgi politiski paziņojumi, kopīgi pētījumi, projekti un konferences.

Kopīgās pamatnostādnes:

- Nedrošība un nedrošības sajūta vietējā sabiedriskajā transportā (2003.)
- Sieviešu nodarbinātības stiprināšana pilsētas sabiedriskā transporta nozarē (2014.)

Kopīgi paziņojumi:

- Direktīvas 2003/59/EK ietekme, piemērošana un turpmāka pilnveide attiecībā uz pilsētas sabiedriskā transporta autobusu vadītāju sākotnējās kvalifikācijas iegūšanu un tālāku apmācību (2014.)
- Virzoties uz ilgtspējīgu pilsētas mobilitāti (2016.)

Kopīgi projekti:

- Uz kompetenci balstītu pakalpojumu kvalitāte pilsētas transporta organizatoriskajā attīstībā un jauni karjeras ceļi transportlīdzekļu vadītājiem (2007.–2008.)
- WISE – Sieviešu nodarbinātība pilsētas sabiedriskā transporta nozarē (2013.–2014.)
- WISE II – Sieviešu nodarbinātība un dzimumu līdztiesības politika pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos Eiropā (2016.–2017.)
- Sociālie apstākļi pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos (2015.–2016.)
- Sociālais dialogs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs (2018.–2019.)
- Digitālā transformācija un sociālais dialogs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē Eiropā (2019.–2020.)

Aktuālās darba programmas:

- Kopīgu rekomendāciju izstrāde par jautājumu „Sociālie apstākļi pilsētas sabiedriskā transporta nozarē”;
- Sociālais dialogs Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs;
- Kopīgu rekomendāciju izstrāde par jautājumu „Drošība un nedrošības sajūta” (gan par ārēju, gan iekšēju pret personālu vērstu vardarbību);
- Digitalizācija un jaunu tehnoloģiju ieviešana.



Bulgārijā, Čehijā un Polijā notikušo sociālo partneru sanāksmju kopsavilkums

Projekta ietvaros tika organizētas trīs sagatavošanās sanāksmes ar sociālajiem partneriem no Bulgārijas, Čehijas un Polijas. Sanāksmes tika organizētas ar mērķi labāk iepazīt vienam otru un pārrunāt aktuālos jautājumus par sociālo partnerību šajās valstīs.

Šajās sanāksmēs Eiropas sociālie partneri izskaidroja Eiropas sociālo dialogu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē, kā arī savu asociāciju darbības principus.

Valstu sociālie partneri sniedza informāciju par sociālā dialoga struktūru un darbību viņu valstīs. Šajās valstīs ir līdzīga pieeja gan rūpnieciskajām attiecībām, gan sociālajam dialogam, tomēr šie procesi ir nošķirti un tiek organizēti katrs citādi. Sanāksmju laikā noskaidrots, ka šajās valstīs dažādos līmeņos ir atšķirīga atbildība par pilsētas sabiedriskā transporta organizēšanu.

Sociālo partneru tikšanās laikā Eiropas sociālie partneri iepazīstināja ar UITP un ETF darbu. Pasaules mēroga asociācija UITP apvieno operatorus, iestādes, politikas veidotājus, pētniecības institūtus, kā arī sabiedriskā transporta pakalpojumu sniedzējus. UITP galvenais mērķis ir veicināt un integrēt risinājumus sabiedriskā transporta un ilgtspējīgas mobilitātes jomā. UITP īstenotajās aktivitātēs tostarp ietilpst

apmācību programmu portfelis, kas aptver gan plašākus mobilitātes jautājumus, gan tehniska rakstura/darbības jautājumus; UITP īsteno arī tādas aktivitātes kā pētniecības un inovāciju projekti, publikācijas, tiešsaistes bibliotēka, tiešsaistes tīklošanās iespējas nodrošināšana, kā arī UITP Globālais sabiedriskā transporta nozares samits. Ģenerālsekretāra vietnieks prezentēja ETF aktivitātes. Federācija apvieno 230 transporta nozares arodbiedrības no 41 valsts. ETF pārstāv vairāk nekā 5 miljonus transporta nozares darbinieku un zvejnieku. ETF mērķis ir sociālas ietekmes izdarīšana uz Savienības pieņemtajiem tiesību aktiem, solidaritātes un dialoga pasākumu organizēšana, kā arī pakalpojumu sniegšana saviem dalībniekiem. Kā atzīts sociālais partneris 7 (8) institucionalizētajās nozares sociālā dialoga komitejās ETF ir izstrādājis un parakstījis sešus uz 155. panta pamata pieņemtus nolīgumus, kas ir ieviesti kā Pado-
mes direktīvas.

Pilsētas sabiedriskā transporta nozares sociālais dialogs tiek organizēts kā Autotransporta nozares sociālā dialoga darba grupa. ETF un UITP ir darbinieku un darba devēju pārstāvji Eiropas līmenī. Gan UITP, gan ETF vēlas veicināt nodarbinātību pilsētas sabiedriskā transporta nozarē un turpināt attīstīt savas atbildības jomā esošos jautājumus, lai veicinātu darba apstākļu kvalitātes uzlabošanu, kas ir viens no kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanas priekšnosacījumiem. Pēdējie

aktualākie UITP un ETF pētītie jautājumi ir sociālo apstākļu izpēte nozarē, sieviešu nodarbinātības stiprināšana, kā arī virzība uz ilgtspējīgu pilsētas mobilitāti. Šobrīd sociālie partneri strādā pie kopīgo rekomendāciju „Drošība un nedrošības sajūta” aktualizēšanas, kā arī pie tādiem jautājumiem kā sociālais dialogs Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, kā arī digitalizācija un jaunu tehnoloģiju ieviešana.

7.1 Sociālo partneru sanāksme Sofijā, Bulgārijā

2018. gada 27. aprīlī uzņēmumu „Burgasbus”, „Stolichen Autotransport”, „Stolichen Elektrotransport”, Sofijas Pilsētas mobilitātes centra (CUM), „Metropolitan” EAD, kā arī arodbiedrību FTTUB un FTW pārstāvji tikās ar Eiropas sociālajiem partneriem. Dalībnieki izteicās par to, ko viņi sagaida no šīs sociālo partneru sanāksmes. Dalībnieki skaidroja, ka šīs tikšanās ir ļoti būtiskas komunikācijas un dialoga uzlabošanai starp darba devēju un darbinieku pārstāvjiem.

FTTUB prezidents uzrunāja auditoriju. Viņa runas galvenais vēstījums bija milzīgās iespējas, kuras paver šis dialogs starp sociālajiem partneriem. Ja pret šo dialogu izturas nopietni, tad tas var sniegt ieguldījumu darba apstākļu uzlabošanā. Konstruktīvs dialogs var dot labumu abām dialoga pusēm. Patiesš dialogs un patiesa partnerība var palīdzēt pilnveidot risinājumus gan visā nozarē, gan attiecībā uz šīs nozares darbiniekiem. Piemēram, partnerība ar Sofijas pilsētas pašvaldību ir devusi labus rezultātus – gan vienošanās par sieviešu nodarbinātības jautājumiem, gan vienošanās ar pilsētas mēru, ir novērojams arī darbinieču sieviešu skaita pieaugums elektrotransporta nozarē. Ir panākta laba sadarbība ar „Stolichen Autotransport”. Izpilddirektors atbalsta lieliskas iniciatīvas, kuras var uzlabot situāciju nozarē. Izveidotā saikne ar augstskolām, pētniecības institūtiem, Eiropas projektiem un Eiropas Komisijas platformu „Sievietes transporta nozarē” palīdz rast jaunus risinājumus un pilnveidot tos. „Cilvēki, kuri katru dienu nodrošina to, ka mēs nokļūstam mums vajadzīgajā vietā, ir pelnījuši mūsu pateicību.”

RŪPNIECISKĀS ATTIECĪBAS UN SOCIĀLAIS DIALOGS BULGĀRIJAS PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA NOZARĒ

FTTUB prezentēja Bulgārijas sociālā dialoga struktūru un darbību. Šī informācija iegūta, 2016. gadā veicot pētījumu „Sociālie apstākļi Eiropas pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos.”⁶ Šajā ziņojumā iekļauts arī valsts ziņojums par Bulgārijas pilsētas sabiedriskā transporta nozari. Ziņojumā analizēta tirgus organizācija, galvenie transporta operatori, institucionālā organizācija pilsētās, tiesiskais regulējums, sociālie partneri, kā arī gadījumu izpēte, kuras piedāvājuši Sofijas uzņēmumi „Autotransport” EAD un „Elektrotransport” EAD, „Metropolitan” EAD, Sofijas Pilsētas mobilitātes centrs un „Burgasbus”.

Attiecībā uz sociālajiem partneriem pētījumā secināts, ka „šajā pētījumā apskatītajos uzņēmumos darbojas uzņēmuma līmeņa arodbiedrību organizācijas. Tās ir divu valsts līmeņa arodbiedrību konfederāciju – CITUB un „CL Podkrepa”, dalībnieces, pateicoties savai dalībai attiecīgajās nozares federācijās. Bulgārijas Transporta nozares arodbiedrību federācija (FTTUB) ir nozares federācija, kas pārstāv CITUB – Bulgārijas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācijas, apvienotos transporta nozares darbiniekus. „FTW Podkrepa” ir nozares federācija, kura pārstāv „CL Podkrepa” – Darba konfederācijas „Podkrepa”, biedrus.

Arodbiedrība konstatēja, ka arodbiedrību pārstāvība ir novērojama tikai starp sabiedriskajiem/iekšējiem transporta operatoriem, savukārt starp privātajiem operatoriem uzņēmuma līmeņa arodbiedrību pārstāvība nav novērojama. Tādējādi šā pētījuma nolūkos ir

6 ETF un UITP (2016.): Sociālie apstākļi Eiropas pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos; ETF un UITP (2016.): Sociālie apstākļi Eiropas pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos. Pielikumi – Valstu ziņojumi.

jāņem vērā, ka nodarbinātības nosacījumi un apstākļi starp iekšējiem/sabiedriskā transporta operatoriem un privātajiem uzņēmumiem ir atšķirīgi, jo iekšējie/sabiedriskā transporta operatori slēdz darba koplīgumus, kas ir spēkā uzņēmumu līmenī, savukārt šie koplīgumi paredz augstākas prasības par darba tiesību normatīvajos aktos noteiktajiem minimālajiem standartiem, augstākas algas, kā arī lielāku darbinieku aizsardzību.”⁷

Pētījuma rezultātā izdarīti šādi secinājumi: „Lielākajā daļā lielo pilsētu līgumi par pārvadājumiem ar pilsētas sabiedrisko transportu tiek piešķirti tieši iekšējiem operatoriem. Mazākas pašvaldības vai pilsētas (ārpus Sofijas) pakalpojumu sniegšanu galvenokārt uztic vietējiem Bulgārijas privātajiem operatoriem. Starptautiskie operatori Bulgārijas pilsētas transporta tirgū vēl ir maz pārstāvēti, tomēr viņu skaits aizvien palielinās. Tomēr pēdējo gadu laikā ir novērojams iepirkuma procedūru pieaugums, lai arī nav skaidrības par to, cik lielā mērā šādas procedūras ir tipiska Bulgārijas pilsētas transporta tirgus iezīme. Šobrīd īsti nav skaidrības par to, kā pakalpojumu sniegšana tiek uzticēta privātajiem operatoriem. Saskaņā ar arodbiedrības apgalvoto liels skaits pašvaldību operatoru ir tikuši privatizēti vēl ilgi pirms pievienošanās Eiropas Savienībai. Tādēļ līdz šim brīdim jautājums par personāla pārcelšanu nav uzskatīts par būtisku. Nozares pārstāvji, izņemot nozares arodbiedrību FTTUB, nebija iepazinušies ar šo nozari regulējošiem Savienības tiesību aktiem. Nav pārliecības par to, vai, uzticot pakalpojumu sniegšanu ar tiešas piešķiršanas vai iepirkuma procedūras palīdzību, tiek ņemti vērā sociālie apstākļi – nozares arodbiedrība šādu praksi uzskatīja par drīzāk neierastu, jo līdz šim šāda prakse nav tikusi pieņemta.

Nozares būtiska un raksturīga iezīme ir šobrīd aktuāla nepieciešamība atjaunot un modernizēt infrastruktūru un ritošo sastāvu. Aizvien vairāk privāto uzņēmumu izrāda interesi darboties kā apakšuzņēmējiem. Tomēr pētījumu veikšana šajā nozarē ir apgrūtināta – ir grūtības uzrunāt šajā nozarē strādājošos operatorus, kā arī novērojams publiski pieejamas informācijas trūkums.

Kopumā pilsētas sabiedriskā transporta nozare nav darbiniekiem pievilcīga, ņemot vērā „zemo algu līmeni un ilgās darba stundas“, kā to skaidrojuši paši darbinieki. Augsta darbinieku mainība autobusu un

trolejbusu operatoriem ir realitāte. Nodarbinātības un sociālie apstākļi zināmā mērā ir uzlabojušies, nedaudz pieaugušas arī algas (pēdējo 10 gadu laikā, ievērojot dzīves dārdzības pieaugumu un inflāciju). Šobrīd darbinieki zināmos gadījumos saņem arī papildu piemaksas. Saskaņā ar darba koplīgumos paredzēto uzņēmumi saviem darbiniekiem piedāvā pārtikas talonus vai naudas līdzekļus, papildu piemaksas par darba stāžu, virsstundām, nakts darbu utt. Uzņēmumos nedarbojas papildu pensijas vai veselības aprūpes shēmas. Apmācību politika praktiski nepastāv – apmācība parasti ir novērojama tikai darba uzsākšanas (indukcijas) posmā. Uzņēmumos nav pieņemtas pamatnostādnes par karjeras plānošanu un paaugstināšanu amatā uzņēmuma ietvaros. Dažos uzņēmumos ir spēkā pamatnostādnes saistībā ar transportlīdzekļu vadītāju drošību, lai viņus aizsargātu pret savstarpēju agresiju vai pret trešo personu agresiju. Šis jautājums pēdējo gadu laikā ir kļuvis arvien aktuālāks.

Ir spēkā nozares līmeņa nolīgums, tomēr tajā noteikts tikai regulējums sarunām par darba koplīguma slēgšanu uzņēmumu līmenī, tajā nav noteikti obligātie minimālie nodarbinātības nosacījumi visai nozarei. Visiem sabiedriskajiem operatoriem ir uzņēmuma līmenī spēkā esoši darba koplīgumi, tomēr tie būtiski atšķiras atkarībā no konkrētā uzņēmuma. Privātajos uzņēmumos arodbiedrības ir mazāk pārstāvētas vai nav pārstāvētas vispār, un saskaņā ar nozares arodbiedrības apgalvoto šo uzņēmumu darbinieki ir mazāk aizsargāti, jo viņiem tiek piemēroti mazāk labvēlīgi darba standarti salīdzinājumā ar valsts uzņēmumiem. Uzņēmumā spēkā esošie darba koplīgumi salīdzinājumā ar valsts vai vietējos normatīvajos aktos paredzētajiem standartiem uzlabo attiecībā uz darbiniekiem piemērojamos darba standartus. Darba koplīgumi ir nozīmīgākais instruments sociālo standartu paaugstināšanai nozarē.”⁸

FTTUB piebilda, ka viņiem nav pieejama informācija par citiem uzņēmumiem, kā vien par 5 uzņēmumiem, kas ir šā projekta dalībnieki. Arodbiedrību aktivitāšu organizēšana privātajos uzņēmumos ir ļoti apgrūtināta. Arodbiedrību aktīvisti bieži vien vēlāk tiek atlaisti. Bulgārijā sarunām par darba koplīguma slēgšanu visnozīmīgākais ir tieši uzņēmuma līmenis. Problēmas visbiežāk tiek risinātas uzņēmuma vai pašvaldības līmenī.

7 ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 30. lpp.

8 ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 36. f lpp.

BURGASBUS

„Burgasbus“ EOOD ir uzņēmums, kurš 100 % pieder Burgasas pašvaldībai. Uzņēmums nodrošina autobusu un trolejbusu pārvadājumus pilsētā. „Burgasbus“ nodrošina arī infrastruktūras uzturēšanu un transportlīdzekļu apkopi. Visā pilsētā kopumā ir 47 autobusu līnijas un 2 trolejbusu līnijas. Burgasas pilsētas sabiedriskā transporta līniju tīkls tiek uzskatīts par labi attīstītu. Burgasas pašvaldība ir ļoti aktīva un iesaistās daudzos ES projektos, lai saņemtu subsīdijas, kuras ieguldīt nozares attīstībā. Burgasa ir pirmā pilsēta, kura ir pilnībā nomainījusi vecos pilsētas sabiedriskā transporta līdzekļus ar jauniem.

„Burgasbus“ EOOD 2014. gadā nodarbināja apmēram 848 darbiniekus. Lielākajai daļai darbinieku (tie, kuri nav iestājušies arodbiedrībā, var pieteikties uz zināmiem maksājumiem) tiek piemērots uzņēmuma līmenī spēkā esošs darba koplīgums, kurā noteikti nodarbinātības apstākļi konkrētajā uzņēmumā. Lielākā daļa darbinieku strādā pilnu slodzi un ar viņiem noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Tomēr ir arī izņēmumi – transportlīdzekļu vadītāji, kuri ir iesaistīti speciālu pakalpojumu sniegšanā, kurus „Burgasbus“ piedāvā uzņēmumiem, strādā tikai 4 stundas dienā, kad viņi izvadā šo uzņēmumu darbiniekus uz viņu darbavietu un atpakaļ no viņu darbavietas. „Burgasbus“ bieži piedalās iepirkuma procedūrās nolūkā uzlabot savu konkurētspēju.⁹

„Burgasbus“ vadītāja vietnieks norādīja, ka „Burgasbus“ ir iegādājies 22 jaunus trolejbusus un modernu autobusu parku. Arī Burgasas autobusu depo ir ļoti moderns, un tajā bieži tiek veiktas pārbaudes. Tiek pieliktas pūles darba apstākļu uzlabošanai. Uzmanības centrā ir arī cilvēki ar īpašām vajadzībām – ir piedomāts pie tā, lai, piemēram, transportlīdzekļu vadītāji varētu transportlīdzekli novietot ļoti tuvu platformai. Darba un sociālo lietu ministrija „Burgasbus“ piešķīrusi „Gada darba devēja” balvu Austrumu reģiona konkurencē. Vadītāja vietnieks ir pilnīgi pārliecināts, ka uzņēmums var attīstīties tikai tad, ja tiek nodrošināti labi darba apstākļi. Ir nepieciešami finanšu resursi jaunai infrastruktūrai, piem., jaunām stacijām. Burgasas pilsēta kalpoja par „pilotpilsētu” jaunākā projekta ietvaros veiktajam pētījumam. Šajā kontekstā ir nepieciešama cieša saikne starp pašvaldību un uzņēmumu. Ir svarīgi, lai uzņēmums dalās ar tam pieejamo informāciju un ir atvērts inovāciju ieviešanai. Valsts iestādēm tiek regulāri sniegti finan-

šu pārskati. Progress uzlabo arī darba un sociālos apstākļus.

FTTUB arodbiedrības pārstāvis atbildēja, ka tikai prakse parāda to, kāda nozīme tiek piešķirta darba koplīgumam. Ir nepieciešams atsākt sarunas par darba koplīgumu. Arodbiedrība cer, ka uzņēmums veiks būtiskus ieguldījumus šajā procesā. Viņi atbalsta ieguldījumus pilsētas sabiedriskajā transportā. Pasažieru komforta līmenis ir izšķirošs faktors pilsētas sabiedriskā transporta nākotnei.

METROPOLITEN EAD

„Metropolitan“ EAD pilnībā pieder Sofijas pašvaldībai. Sofija patiesībā ir vienīgā pilsēta Bulgārijā, kurā ir metro. Šobrīd ir divas metro līnijas, bet tiek būvēta trešā metro līnija. Pasažieru skaits pēdējo 10 gadu laikā ir būtiski pieaudzis – no 21 900 000 pasažieriem 2004. gadā līdz 83 842 000 pasažieriem 2014. gadā. Šobrīd „Metropolitan“ EAD pieder 27,07 % no kopējās distances, kuru aptver pilsētas sabiedriskais transports un visi sabiedriskie transportlīdzekļi.

2018. gadā „Metropolitan“ EAD nodarināja 1700 darbiniekus. 16 % no darbiniekiem ir transportlīdzekļu vadītāji, 80 % ir operatīvais personāls, atlikušie (4 %) darbinieki ir administratīvais personāls. 32 % no visiem darbiniekiem ir sievietes. Visiem darbiniekiem ir saistošs uzņēmuma līmenī spēkā esošs darba koplīgums. Tomēr uzņēmums ir norādījis dažas piebildes par nozares darba koplīguma noteikumiem. Nozares darba koplīgums nav saistošs tām pusēm, kuras paraksta koplīgumu. Koplīgums ir tikai rekomendācija, kuru var izmantot. Uzņēmuma līmenī spēkā esošais darba koplīgums paredz daudzas sociāla rakstura priekšrocības darbiniekiem, piemēram, finansiālu atbalstu slimības gadījumā, papildu uzturu darba dienās, papildu labvēlīgus nosacījumus attiecībā uz ikgadējo un vecāku atvaļinājumu, kā arī darbiniekiem paredzētus atpūtas un sporta pasākumus.

„Metropolitan“ EAD darbinieki strādā pilnu slodzi un ar viņiem ir noslēgti līgumi uz nenoteiktu laiku. Parasti ar jaunajiem darbiniekiem tiek noslēgts līgums uz noteiktu laiku jeb 6 mēnešiem, kas ir uzskatāms par pārbaudes laiku. Pēc pārbaudes laika ar viņiem tiek noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Vēl viens izņēmums ir tehniskā dienesta darbinieki, kuri strādā pagarinātas dienas maiņas (līgumi par maiņu darbu).

⁹ Piem., kā arī plašāka informācija: ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 35. f lpp.

Uzņēmums apgalvo, ka pēdējo gadu laikā ir notikusi personāla darba intensifikācija, ņemot vērā pasažieru skaita pieaugumu un jaunu metro staciju atvēršanu. Arodbiedrība pauda pretēju viedokli. Arodbiedrības ieskatā darba intensifikācija nav būtiska, ņemot vērā darbinieku skaita pieaugumu un stingri noteiktas dienas maiņas.¹⁰

„Metropolitan“ EAD izpilddirektors iepazīstināja ar jaunajiem infrastruktūras projektiem. Sofijas metro 3. līnija tiks izbūvēta 3 posmos, ņemot vērā projekta lielo mērogu (16 km gara līnija ar 16 metro stacijām) un to, ka ir paredzēta dažādu būvniecības metožu izmantošana, kā arī ņemot vērā atsevišķu metro posmu īpatnības un ierobežotos finanšu resursus. Šobrīd tiek īstenoti pirmie divi projekta posmi.

Uzņēmums piedalās iepirkuma un tiešās piešķiršanas procedūrās. Resursu pareizai izlietošanai ir izšķiroša nozīme. Jaunajam projektam papildus nepieciešami 40 darbinieki, no kuriem 20 ir administratīvie darbinieki. „Metropolitan“ pārraudzībā ir 28 stacijas, elektriskais tīkls, drošības birojs, uzņēmumam jānodrošina līguma par higiēnisko prasību izpilde, kā arī dzelzceļa sistēmas uzturēšana. „Metropolitan“ ir parakstījis darba koplīgumu, kura spēkā esamības termiņš beigsies 2018. gada jūnijā. Ir iespējams vest aktīvas sarunas par darba koplīguma slēgšanu, uzņēmuma un arodbiedrību starpā nav būtisku konfliktu. Izpilddirektors dialogu un vienošanās panākšanas procesu novērtējis kā ļoti labu, norāda, ka pušu starpā nav būtisku viedokļu atšķirību. Arodbiedrības pieprasa lielākas algas. Darbinieku atlaišana ir aizliegta. Šobrīd metro 3. līnijai būs nepieciešams piesaistīt vēl apmēram 500 darbinieku. Uzņēmums ir ieinteresēts saglabāt darbiniekus tik ilgi, cik vien tas ir iespējams. „Metropolitan“ vairākas reizes ir ieguvusi balvas par savu darbību.

Arodbiedrības pārstāvis no „FTW Podkrepa“ skaidroja, ka „Metropolitan“ zināmā mērā ir labs darba koplīgums. Tajā noregulētas daudzas situācijas un detaļas. Tomēr sarunām ir jāturpinās. Apstākļi mainās – šobrīd aktuāla ir personāla optimizācija. Uzņēmuma nākotnei svarīga ir augsta kvalitāte, budžeta pielāgošana un labs dialogs.

FTTUB piebilda, ka „Metropolitan“ sociālais dialogs darbojas ļoti labi. Uzņēmums ir saņēmis pasaules

mēroga balvu par pieejamības nodrošināšanu kā labākais Eiropas projekts. Uzņēmums ir saņēmis ES struktūrfondu atbalstu. Uzņēmumam ir lieliska vadība – izpilddirektora entuziasms daudzus jauniešus motivē stāties darbā šajā uzņēmumā. Uzņēmumam ir svarīga personāla kvalifikācijas celšana un augsti kvalificēts personāls. Sagaidāms, ka nākotnē par izaicinājumu kļūs automatizēta mobilitāte.

SOFIJAS PILSĒTAS MOBILITĀTES CENTRS (CUM)

100 % uzņēmuma pieder Sofijas pašvaldībai. Darbojas uzņēmuma līmeņa arodbiedrības organizācija. Pilsētas mobilitātes centram ir šādi specifiski uzdevumi: Sofijas sabiedriskā transporta vides un darbības aspektu analīze; inteligēnto transporta sistēmu ieviešana un darbība sabiedriskajā transportā; Sofijas sabiedriskā transporta organizēšanas, pārvaldības, uzraudzības un finansēšanas kā integrēta procesa nodrošināšana; pasažieru pārvadājumu dokumentu izsniegšana un no pārvadājumiem gūto ieņēmumu vākšana; uz GPS balstītas informācijas pārvaldības sistēmas darbības nodrošināšana satiksmes monitoringa un uzraudzības nolūkos; vienotas braukšanas maksas vākšanas sistēmas (biļešu sistēmas) darbības nodrošināšana; reklāmas un informācijas pakalpojumi sabiedriskajā transportā; Sofijas pašvaldībai piederošo autostāvvietu, garāžu un atklāto autostāvvietu Sofijas pilsētā finansēšana, izbūve, darbība un uzturēšana; autostāvvietu iznomāšana.¹¹

CUM valdes loceklis norādīja, ka CUM ir saņēmis balvas par autostāvvietu pārvaldību un kvalitatīviem sabiedriskajiem pakalpojumiem. Ir uzbūvētas pazemes autostāvvietas. CUM strādā 1330 darbinieku. 2018. gada rudenī CUM būs nodarbināti jau vairāk nekā 1400 darbinieku. CUM organizē kontroles un aktīvi darbojas tādos jautājumos kā maksājumi un biļetes. CUM strādā daudz sieviešu, piemēram, biļešu pārdošanā un administrācijā. Sievietes ir bieži sastopamas arī augstākos amatos un uzņēmuma vadībā. Kopīgs darbs ar arodbiedrībām ir neatņemama darba sastāvdaļa, uzņēmumā darbojas 4 arodbiedrības. Vadība ļoti atbildīgi izturas pret darba koplīgumu, kas noslēgts ar arodbiedrībām. Sociālais dialogs ir ļoti svarīgs, lai sasniegtu labus rezultātus. Algas apmēra noteikšanas pamatā ir padarītā darba kvalitāte un apjoms. Drīz stāsies spēkā jauni noteikumi. Tie tiks

10 Piem., kā arī plašāka informācija: ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 33. ff lpp.

11 Piem., kā arī plašāka informācija: ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 28. lpp.

izvērtēti, bet ir cerība, ka tie palīdzēs atrisināt zināmas problēmas.

FTTUB norāda, ka sociālais dialogs pastāv, bet nepieciešams veidot labāku dialogu. Tikšanās ir jāorganizē biežāk. Darba devēja ierosinājumi ir bijuši saprātīgi. Bulgārija ir apņēmusies nodrošināt atbilstību Eiropas standartiem. Arodbiedrības mēģina apmierināt darbinieku vajadzības. Visas tikšanās par sociālajiem jautājumiem ir ierosinājušas arodbiedrības. Darba devējam ir jāizrāda lielāka aktivitāte komunikācijā ar arodbiedrībām. CUM 2017. gadā organizēja Eiropas mobilitātes nedēļu, kuras ietvaros uzņēmumi vēra savas durvis plašākai publikai. Pasākumā uzsvars tika likts uz cilvēka faktoru.

„Podkrepa” norāda uz arodbiedrību strukturālajām problēmām. Ir svarīgas arī mazas struktūrvienības. Arodbiedrības pieprasa labākus darba apstākļus.

STOLICHEN ELEKTROTRANSPORT

„Stolichen Elektrotransport” EAD pilnībā pieder Sofijas pašvaldībai. Uzņēmums ir atbildīgs par tramvaju un trolejbusu satiksmi pilsētā. Uzņēmumam pieder trīs tramvaju depo un divi trolejbusu depo. Uzņēmums nevienu no savā atbildībā esošajām aktivitātēm nenodod īstenošanai ārpalpojumu sniedzējiem. Gluži pretēji – uzņēmums uztur pats savu speciālu infrastruktūru un transportlīdzekļus. Pašvaldība iegādājas uzņēmuma pakalpojumus tiešas piešķiršanas veidā. Šobrīd spēkā esošais līgums tika noslēgts 2013. gadā, tā derīguma termiņš ir 10 gadi. Neviena no līnijām šobrīd iepirkuma kārtībā nav uzticēta apakšuzņēmējiem. Uzņēmums nesen ir atjaunojis ritošo sastāvu un infrastruktūru – uzņēmums 2014. gadā ir iegādājies 50 jaunus trolejbusus un 20 jaunus tramvajus. „Stolichen Elektrotransport” pieder apmēram 30,82 % no kopējās distances, kuru aptver visi pilsētas sabiedriskā transporta līdzekļu veidi – tas nozīmē 95 348 252 pasažierus gadā.¹²

Šobrīd „Stolichen Elektrotransport” EAD ir 1928 darbinieki, no kuriem vairāk nekā 25 % ir sievietes. Viena trešdaļa no transportlīdzekļu vadītājiem ir sievietes. Visi darbinieki strādā pilnu slodzi un ar viņiem ir noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Tikai dažiem darbiniekiem, kuri strādā tehniskajā dienestā, ir pagarinātas dienas maiņas. Reizēm darbinieki tiek nolikti tikai uz īsu laika periodu vai darbam konkrētā projektā.

Uzņēmuma līmenī spēkā esošs darba koplīgums, kurā noteikti darba apstākļi konkrētajā uzņēmumā, tiek piemērots lielākajai daļai darbinieku. Darba koplīgums ir papildu instruments, kurš regulē sociālos apstākļus uzņēmumā un kura mērķis turklāt ir mazināt pret transportlīdzekļu vadītājiem vērstu agresijas gadījumu skaitu.

„Stolichen Elektrotransport” direktora vietnieks skaidroja, ka ar uzņēmumu tiešas piešķiršanas veidā ir tikuši noslēgti 10 līgumi. Uzņēmumam ir 311 tramvaji un 126 trolejbusi, 25 supermoderni tramvaji un 2 tramvaju un trolejbusu depo. Infrastruktūru nepieciešams uzlabot; uzņēmumā ir struktūrvienība, kas atbild par remontu.

2016. gada 2. decembrī tika noslēgts jauns darba koplīgums ar uzņēmuma arodbiedrībām, ar kuru pusēs vienojās par darba, sociālās drošības un sociālo attiecību jautājumiem, kuri nebija noregulēti ar likuma vai citu normatīvo aktu obligātajām prasībām vai ar valsts vai nozares līmeņa nolīgumiem. Darba koplīguma galvenie mērķi ir: konstruktīva partnerība; nodarbinātība; interešu saskaņošana; konfliktu novēršana; sociālās drošības garantēšana. Darba devēja ieskatā darba koplīgums ir detalizēts un grūti izpildāms.

Sociālais dialogs un sadarbība starp uzņēmuma vadību un arodbiedrības organizācijām darbojas ļoti labi. Arodbiedrības organizācijas „Elektrotransporta arodbiedrība” (kas ir daļa no Bulgārijas Neatkarīgo arodbiedrību konfederācijas jeb CITUB) un arodbiedrību sindikāts „Podkrepa” regulāri organizē seminārus un ierosina kopīgas iniciatīvas par darba apstākļu uzlabošanu, kā arī sieviešu nodarbinātības un dzimumu līdztiesības paaugstināšanu sabiedriskā transporta uzņēmumos.

Uzņēmums ir apņēmis pastāvīgi uzlabot savu darbinieku darba apstākļus, iegādājoties jaunus transportlīdzekļus – tramvajus un transportlīdzekļus, kuros vadītāja kabīnē ir ierīkota gaisa kondicionēšanas un sildīšanas sistēma. Tāpat ir jāuzlabo arī materiāli-tehniskais nodrošinājums depo un uzņēmuma struktūrvienībās. Šobrīd tiek īstenots projekts „Darba apstākļu uzlabošana remonta telpās Krasna Poļanas tramvaju depo”. Ir jānodrošina tādi apstākļi, lai tiktu saglabāta un pilnveidota darbinieku kvalifikācija, paredzot darbinieku dalību semināros,ursos, uzņēmuma rīkotās apmācībās utt.

12 Piem., kā arī plašāka informācija: ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 32. f lpp.

Darbiniekiem tiek nodrošināti tādi sociālie labumi kā darbinieku brīvbiļetes un biļetes darbinieku ģimenes locekļiem ar atlaidi, bezmaksas ikgadējā profilaktiskā pārbaude visiem darbiniekiem, īpašas rūpes par sievietes veselību – bezmaksas ikgadējā ginekoloģiskā pārbaude un osteoporozes speciālista apskate, ceļojumu kuponi par izdevīgām cenām darbiniekiem un viņu ģimenēm vasaras sezonā, kā arī fizisko aktivitāšu iespējas par izdevīgiem nosacījumiem, parakstot līgumus ar fitnesa centriem, fitnesa studijām un peldbaseiniem.

„Stolichen Elektrotransport“ EAD galvenokārt saskaras ar tādiem izaicinājumiem kā darbinieku vidējā vecuma pieaugums, kas ir Bulgārijas iedzīvotāju novecošanās rezultāts, kā arī tas, ka jauniešiem darbs sabiedriskā transporta nozarē nav pievilcīgs.

Ir aizvien grūtāk un grūtāk atrast darbiniekus sabiedriskā transporta nozarē. Šobrīd uzņēmuma piedāvātās algas potenciālajiem darbiniekiem ir nepievilcīgas, jo ar iegūto D kategorijas vadītāja apliecību viņi var strādāt citās jomās, piem., starptautisko pārvadājumu nozarē. Transportlīdzekļa vadītāja vidējā alga ir 950 levas (apmēram 485 EUR).

FTTUB piebilst, ka sadarbība ar uzņēmumu ir laba. Lai arī pagaidām vēl nav izpildīti visi darba koplīgumā paredzētie faktori, daudz kas ir ticis paveikts. 25 jaunās stacijas ir jaunas, pārējais aprīkojums ir novecojis. Remontam nepieciešamais finansējums nav pieejams. Tomēr uzņēmums ļoti nopietni uztver nepieciešamību uzlabot darbinieku apstākļus.

STOLICHEN AUTOTRANSPORT

100 % „Stolichen Autotransport“ EAD pieder Sofijas pašvaldībai. Uzņēmums pārvalda 66 pilsētas un priekšpilsētas līnijas, kuras ir vienmērīgi sadalītas pa visu pilsētas teritoriju atbilstoši pasažieru vajadzībām, nevis ģeogrāfiskiem apsvērumiem. Uzņēmums sadalīts trijos departamentos. Katrs no tiem atbild par atsevišķu pilsētas daļu un katram no šiem departamentiem pieder savs depo un ritošais sastāvs. „Stolichen Autotransport“ kopējā tirgus daļa pasažieru pārvadājumu jomā (starp visiem transportlīdzekļiem, ieskaitot automašīnas) ir 45 %. Uzņēmums stingri ievēro visus valstī spēkā esošos noteikumus. Ir noslēgts uzņēmuma līmenī spēkā esošs darba koplīgums.

Lai arī ar pilsētas transportu saistīto funkciju izpildei uzņēmums nepiesaista ārpalpojumu sniedzējus, 16 autobusa līnijas iepirkuma kārtībā šobrīd uzticētas apakšuzņēmējiem. Tomēr Sofijas pašvaldība ar „Stolichen Autotransport“ EAD līgumus slēdz tiešas piešķiršanas kārtībā. Jaunākais līgums atjaunots 2014. gadā uz 10 gadus ilgu termiņu. Uzņēmumam ir darba koplīgums, kurā paredzēti uzlaboti darba apstākļi darbiniekiem.

„Stolichen Autotransport“ EAD 2014. gadā bija 1976 darbinieki. Visi ir pilnas slodzes darbinieki ar darba līgumiem uz neierobežotu laiku. Darbinieku vidū ir ne tikai transportlīdzekļu vadītāji, bet arī operatīvais personāls, kuri ir atbildīgi par transportlīdzekļu tehnisko stāvokli, uzkopšanas personāls un citi darbinieki, kā arī administratīvais un vadības personāls. Uzņēmuma līmenī spēkā esošs darba koplīgums, kurā noteikti darba apstākļi konkrētajā uzņēmumā, tiek piemērots lielākajai daļai darbinieku (tie, kuri nav iestājušies arodbiedrībā, var pieteikties uz zināmiem maksājumiem).¹³

„Stolichen Autotransport“ EAD uzsvera, ka šobrīd procesā ir 60 ar gāzi darbināmu autobusu un 20 hibrīdaautobusu iepirkums. 60 % no autobusiem ir jau aizstāti ar jauniem. Visos autobusus ir ierīkots bezvadu internets.

Sociālais dialogs uzņēmumā ir labā līmenī. Abas puses apspriežas par problēmām un meklē risinājumus. Darba alga un darba samaksa tiek paaugstināta katru gadu. Tiek nodrošināti labāki apstākļi, piem., jauni formas tērpi, jaunas tehnoloģijas, atsevišķa kabīne transportlīdzekļa vadītājam, kā arī atpūtas centrs. Izpilddirektors pateicas arodbiedrībām par kvalitatīvām kopīgām aktivitātēm.

„Podkrepa“ uzsver, ka pats svarīgākais ir labi darba apstākļi. Sociālais dialogs pastāv un darbojas. Rezultāti būtu vēl jāuzlabo. Arodbiedrība mēģina risināt konfliktus. Arodbiedrība atbalsta vadības mēģinājumus pieņemt darbā jaunus darbiniekus, bet interese iedzīvotāju vidū ir zema. Autobusa vadītāja profesija nav pievilcīga. Rekomendācijas par uzlabojumiem tiek iesniegtas Sofijas pašvaldībā, kura ir atbildīga par mobilitātes jautājumiem. Būtu ļoti noderīgi izveidot dzīvesvietas (kopmītnes) uzņēmuma darbiniekiem, jo īpaši tādēļ, ka iepriekš tādas ir bijušas. Ir nepieciešams tikties biežāk un biežāk iesaistīties dialogā: „Kopā mēs esam spēks, ar kuru jārēķinās“.

13 Piem., kā arī plašāka informācija: ETF un UITP (2016., valstu ziņojumi), 30. f lpp.

FTTUB piebilst, ka arodbiedrība ir ļoti spēcīga. Uzņēmumu pametušo darbinieku skaitam ir jāliek mums paraudzīties uz iespējām uzlabot algas apmēru. Algas apmērs norāda uz to, ka transportlīdzekļu vadītāju darbs tiek novērtēts, tas ir svarīgs arī darba kvalitātei. Vadība darbojas labi, tā ir uzlabojusi apstākļus un novērsusi neizbēgamu bankrotu. Ar kopīgām pūlēm uzņēmums tika glābts. Tomēr bieži tiek aizmirsts par mazām struktūrvienībām. Darbinieku maiņa ir problemātisks jautājums; arodbiedrība ir uzsākusi kampaņu par atalgojuma paaugstināšanu. Bulgārija ir lūgusi minimālo algu Eiropas līmenī. Arodbiedrība vēlas pamatīgākus un labākus sanāksmju rezultātus. Dialogu varētu vēl vairāk pilnveidot.

PILSĒTAS SABIEDRISKAIS TRANSPORTS VARNĀ

„FTW Podkrepa” un FTTUB puda savu viedokli par sociālo dialogu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē Varnas pilsētā. Vadības trūkums runā pats par sevi. Pašvaldībai pieder 100 %. Arodbiedrības darba apstākļus uzskata par taisnīgiem. Tomēr ar darba devēju ir sarežģīti vai pat neiespējami veidot dialogu. Problēmjautājumi tiek risināti dienu no dienas. Šā iemesla dēļ bija ielānāts streiks. Nopietns un produktīvs dialogs ir iespējams ar pašvaldību. Arī Varnā ir problēmas ar darbinieku trūkumu. Ir nepieciešami ieguldījumi jaunā aprīkojumā un infrastruktūrā.

7.2 Sociālo partneru sanāksme Prāgā, Čehijā

2018. gada 29. maijā Bohēmijas un Morāvijas Transporta, autotransporta un transportlīdzekļu remonta pakalpojumu darbinieku arodbiedrība OS Dosia un Transporta arodbiedrība tikās ar Eiropas sociālajiem partneriem. Tikšanās laikā tika prezentēts un apspriests Eiropas sociālo partneru veiktais pētījums par pilsētas sabiedriskā transporta organizēšanu.

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA INSTITUCIONĀLĀ ORGANIZĒŠANA ČEHIJAS REPUBLIKĀ¹⁴

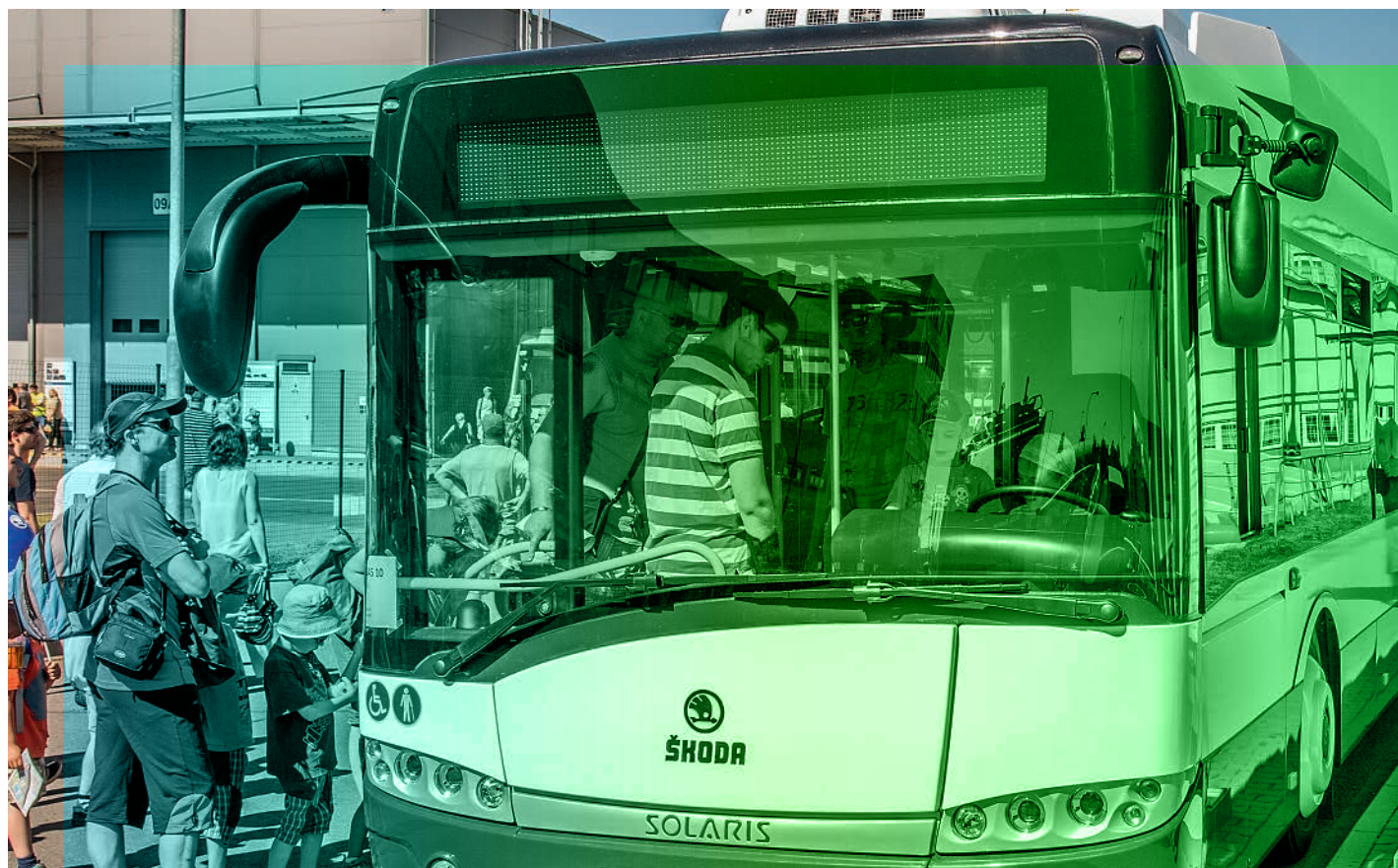
Tiesību aktos noteiktas publiskā sektora institūciju (valsts, reģionālo un pašvaldības iestāžu) lomas un atbildība. Pasažieru sabiedriskos pārvadājumus pilsētās pašvaldības pasūta tieši, noslēdzot līgumu par sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu. PST (pilsētas sabiedriskā transporta) tīklus regulē divi tiesību akti, savukārt katru PST segmentu (autobusi, tramvaji un trolejbusi) regulē atšķirīgi tiesību akti, tādējādi operatoram ir jāievēro 2 tiesību akti. Šāds sadalījums dažkārt rada problēmas.

- Likums Nr. 111/1994 par autopārvadājumiem, ar grozījumiem, attiecībā uz autobusiem (kā sabiedriskā transporta apakšvienību)
- Likums Nr. 266/1994 par sliežu transportu, ar grozījumiem, attiecībā uz (cita starpā) trolejbusiem, tramvajiem un funikulieriem.

Liela sabiedriskā transporta daļa netiek organizēta uz komerciālu principu pamata. Regula (EK) Nr. 1370/2007 ieviesta ar Likumu Nr. 194/2010 par sabiedriskā pasažieru transporta pakalpojumiem un grozījumiem saistītajos normatīvajos aktos. Operatoriem izvirzītie priekšnosacījumi ir piešķirta licence, apstiprināts kustības grafiks un atbilstība izvirzītajām prasībām par infrastruktūru. Tiesību aktos noteikti minimālie standarti attiecībā uz transportlīdzekļiem, personālu un aprīkojumu. Pilsētas sabiedriskā transporta pakalpojumus pasūta attiecīgās pilsētas vadība, kura var noteikt stingrākus noteikumus nekā tie, kas paredzēti minimālajos standartos. Līgums par sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanu tiek parakstīts vai nu tiešas piešķiršanas kārtībā (ievērojot zināmus nosacījumus) vai konkursa kārtībā, rīkojot iepirkumu. Likumā Nr. 137/2006 par publisko iepirkumu noteikti šīs procedūras pamatnoteikumi. Līgums tiek parakstīts ar pretendentu, kurš piedāvājis zemāko cenu.

Pilsētai ir ekonomiska atbildība par finansējumu (peļņu/zaudējumiem). Transporta ministrija var ietekmēt pamatnosacījumus (kustības grafiku, pierādījumus, finansēšanas modeli, noteikumus par pierādāmiem zaudējumiem utt.). Nav informācijas par apakšuzņēmēju piesaisti.

14 ETF un UITP (2016.): Sociālie apstākļi Eiropas pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos; ETF un UITP (2016.): Sociālie apstākļi Eiropas pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos. Pielikumi – Valstu ziņojumi. 40. 52.lpp.



NODARBINĀTĪBAS APSTĀKĻU TIESISKAIS REGULĒJUMS

Darba tiesiskās attiecības regulē likums Nr. 262/2006 Darba kodekss un uz šā kodeksa pamata noslēgtie darba koplīgumi (gan augstāka līmeņa darba koplīgumi, gan uzņēmuma līmeņa darba koplīgumi), kā arī individuāli darba līgumi. Darba kodekss regulē darba tiesisko attiecību uzsākšanu, ilgumu un izbeigšanu, darba disciplīnu, darba apstākļus, darba laiku, atpūtas laiku, virsstundu darbu, nakts darbu, slimības atvaļinājumu; algu un kompensācijas par neizmaksāto algu, darba drošību un veselības aizsardzību, rūpes par darbiniekiem, sieviešu un jauniešu darba apstākļus, individuālu darba strīdu risināšanas kārtību, zaudējumu atlīdzināšanu utt. Darba kodeksā regulēti arī ar darba koplīguma noslēgšanas procedūru saistītie jautājumi.

Lielākie operatori ir Čehijas Republikas Transporta uzņēmumu asociācijas dalībnieki – „Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR”, kas apvieno 19 biedrus no kopumā 83 operatoriem. Liela problēma ir transportlīdzekļu vadītāju trūkums.

SOCIĀLAIS DIALOGS

Pilsētas sabiedriskā transporta (PST) sektorā aktīvi darbojas divas arodbiedrības – Bohēmijas un Morāvijas Transporta, autotransporta un transportlīdzekļu remonta pakalpojumu darbinieku arodbiedrība („Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy”, turpmāk arī DOSIA) un Transporta arodbiedrība („Odborový svaz dopravy”, turpmāk arī OSD). Nozares darbinieki ir apvienojušies Čehijas Republikas Transporta savienībā („Svaz dopravy České republiky”, turpmāk arī SD ČR).

Kolektīvas sarunas par algas apmēra paaugstināšanu notiek gan uzņēmumu, gan nozares līmenī. Pārsvārā sarunas notiek uzņēmumu līmenī. Nav pieļaujams, ka uzņēmumu līmenī spēkā esošajos darba koplīgumos ir paredzēti mazāk labvēlīgi noteikumi nekā augstāka līmeņa nolīgumos. Augstāka līmeņa nolīgumi ir saistoši dalībniekiem. 2016. gadā šie nolīgumi tika piemēroti attiecībā uz 20 400 darbiniekiem visā Čehijas Republikā.

Uzņēmumu līmenī darba koplīgumi tiek noslēgti starp darba devēju un arodbiedrību. Darba koplīgums tiek piemērots visiem darbiniekiem, tostarp tiem, kuri nav arodbiedrības biedri. Ja uzņēmumā darbojas vairākas arodbiedrības, tās savstarpēji koordinē savas darbības. Saskaņā ar OSD aplēsēm uzņēmuma līmenī

spēkā esoši darba koplīgumi aptver 90 % no visiem nozares darbiniekiem. Trīs lielākie (darbinieku ziņā) PST uzņēmumi ir noslēguši šādus darba koplīgumus:

Ostravas sabiedriskā transporta uzņēmums („Dopravní podnik Ostrava“ jeb DPO) – darba koplīgums, kurš ir spēkā no 2014. līdz 2018. gadam un aptver 1923 darbiniekus;

Prāgas sabiedriskā transporta uzņēmums („Dopravní podnik hlavního města Prahy“ jeb DDP) – darba koplīgums, kurš ir spēkā no 2016. līdz 2017. gadam un aptver 10 950 darbiniekus;

Brno sabiedriskā transporta uzņēmums („Dopravní podnik města Brna“ jeb DPMB) – darba koplīgums, kurš ir spēkā no 2014. līdz 2015. gadam un aptver 2716 darbiniekus.

PRĀGA

Prāgas sabiedriskā transporta uzņēmums ir noslēdzis darba koplīgumu. Uzņēmums ir izbeidzis dalību asociācijā Čehijas Republikas Transporta savienība. Zināmas problēmas rada pilsētas transporta un autotransporta nošķiršana. Asociācijai ir aizliegts pašai slēgt darba koplīgumus, kas skar to sabiedrisko transportu, kas ir saistīts ar Transporta ministriju.

Valdības labējie spēki vairākas reizes ir panākuši grozījumus Darba kodeksā. Konstitucionālā tiesa ir lēmusi, ka arodbiedrībām līgumi jāparaksta saskaņoti; arodbiedrības mazākums var bloķēt priekšlikumus. Iepriekš, lai parakstītu līgumu, pietika ar to, ka tika panākts vairākums. Valdības kreisie spēki sniedza labāku atbalstu. Arodbiedrības ir mēģinājušas risināt situāciju ar trīspusējām diskusijām, bet nav panāktas nekāda veida izmaiņas. Ieceltais tiesnesis nedarbojas darbinieku interesēs.

Prāgas sabiedriskā transporta nozarē darbojas 26 arodbiedrības. Arodbiedrību var izveidot tikai 3 personas. Tādējādi ir grūti panākt vienošanos. Arodbiedrības nozīme var tikt vājināta, piemēram, ja arodbiedrības panāk vienošanos par atalgojuma paaugstināšanu 2 % apmērā, tad darbinieki, kuri nav arodbiedrības biedri, saņem paaugstinājumu 5 % apmērā. Arodbiedrību biedri ne vienmēr pārzina attiecīgos tiesību aktus. Arodbiedrības par labu piemēru uzskata Francijas arodbiedrību padomes.

Saskaņā ar Darba kodeksa 100. pantu problēmjautājumu noregulēšanas pilnvaras ir uzticētas valdībai. Noteikumi par darba ilgumu ir grozīti bieži; speciālās darba ilguma modifikācijas nav atbilstošas Regulai Nr. 1370/2007.

Darba laiks un atpūtas laiks saskaņā ar Darba kodeksu, ņemot vērā izņēmumus, kas saskaņā ar citiem normatīvajiem aktiem tiek piemēroti pašvaldības sabiedriskā transporta darbiniekiem¹⁵: visu darbinieku darba laiks vispārīgi tiek regulēts ar Likumu Nr. 262/2006 Darba kodekss. Īpaši noteikumi par pašvaldības sabiedriskā transporta darbinieku darba laiku noteikti Valdības rīkojumā Nr. 589/2006, kas nosaka atšķirīgus noteikumus par darba laiku un atpūtas laiku transporta nozares darbiniekiem. Valdības rīkojums Nr. 589/2006 nesatur noteikumu kopumu par pašvaldības sabiedriskā transporta darbinieku darba laiku, ar šo rīkojumu tikai atšķirīgi regulēti zināmi viņu darba laika aspekti. Rīkojumā nav noteikta citāda pieeja darba stundām kā Darba kodeksā noteiktā.

Tāpat ir svarīgi definēt, kuras personas ir uzskatāmas par pašvaldības sabiedriskā transporta darbiniekiem. Saskaņā ar Valdības rīkojuma Nr. 589/2006, kas nosaka atšķirīgus noteikumus par darba laiku un atpūtas laiku transporta nozares darbiniekiem, 2. pantu pašvaldības sabiedriskā transporta darbinieki ir darbinieki, kuri ir autobusa ekipāžas locekļi pašvaldības autobusus; darbinieki, kuri organizē pašvaldības autotransportu, kā arī sliežu transporta sistēmas darbinieki tramvajos, trolejbusos, funikulieros un metro.

15 Valdības rīkojums Nr. 589/2006

 16. panta 3. punktā:

„Nulles nobraukumu ieskaita pašvaldības sabiedriskā transporta darbinieka darba laikā”.

Valdības rīkojuma Nr. 589/2006, kas nosaka atšķirīgus noteikumus par darba laiku un atpūtas laiku transporta nozares darbiniekiem, 3. panta e) apakšpunktā nulles nobraukums ir definēts kā laika periods, kas ir nepieciešams, lai darbinieks ar savu transportlīdzekli aizbrauktu no vienas iepriekš sarunātas darbu izpildes vietas uz citu darbu izpildes vietu pirms darba uzsākšanas maršrutā, vai kā laika periods, kas ir nepieciešams, lai darbinieks ar transportlīdzekli aizbrauktu no vienas darbu izpildes vietas uz citu darbu izpildes vietu pēc darba uzsākšanas maršrutā vai kā laika periods, kas ir nepieciešams, lai darbinieks ar transportlīdzekli aizbrauktu no vienas darbu izpildes vietas uz citu iepriekš sarunātu darbu izpildes vietu pēc darba pabeigšanas maršrutā.

 Rīkojuma 16. panta 1. punktā noteikts:

„Parastais darba laiks pašvaldības sabiedriskā transporta darbiniekam, kurš strādā nepārtraukta darba režīmā, nedrīkst pārsniegt 40 darba stundas nedēļā”.

 16. panta 2. punktā noteikts, ka:

Pašvaldības sabiedriskā transporta darbinieka darba maiņas garums, ieskaitot iespējamu nulles nobraukumu, nedrīkst pārsniegt 13 stundas. Nakts maiņā strādājoša darbinieka darba maiņas garums nedrīkst pārsniegt 10 stundas 24 stundu laika periodā.

Pašvaldības sabiedriskā transporta jomā darbinieks, kurš veic nakts darbu, ir definēts kā darbinieks, kurš nodrošina pilsētas sabiedriskā metro uzturēšanas darbus un kurš savus darba pienākumus pilda nakts laikā 24 stundu laika periodā. Skat. Valdības rīkojuma 3. panta g) apakšpunktu.

 19. pantā noteikts, ka:

Darba devējam ir jānodrošina, ka maksimāli pēc 4 stundas ilgas transportlīdzekļa vadīšanas pašvaldības sabiedriskā transporta darbinieks ievēro 30 minūtes ilgu pārtraukumu drošībai un atpūtai, izņemot, ja darbiniekam pienākas nepārtraukta atpūta starp divām maiņām vai nepārtraukta atpūta attiecīgajā nedēļā. Šo pārtraukumu var sadalīt vairākos vismaz 10 minūtes ilgos pārtraukumos.

 17. pantā noteikts, ka:

(1) Darba devējam darba laika grafiks jā sastāda tādējādi, lai pašvaldības sabiedriskā transporta darbiniekam laikā starp vienas maiņas beigām un nākamās maiņas sākumu pienāktos nepārtraukta atpūta, kas ilgtu vismaz 11 stundas 24 stundu laika periodā.

(2) 1. punktā pašvaldības sabiedriskā transporta darbiniekam paredzētais atpūtas laiks:

a) var tikt samazināts uz 9 stundām maksimāli trīs reizes nedēļā, ar nosacījumu, ka nākamajā nedēļā atpūtas laiks tiks pagarināts par to laiku, par kādu tas iepriekš ticis samazināts;

b) 24 stundu laika periodā var tikt sadalīts divās vai vairākās daļās dienās, kurās atpūtas laiks nav saīsināts saskaņā ar a) apakšpunktu, ievērojot, ka vienai no šīm daļām ir jābūt vismaz 8 stundas ilgai un nepārtrauktas atpūtas periods ir jāpagarina no 11 stundām uz vismaz 12 stundām.

 18. pantā noteikts, ka:

„Darba devējam darba laika grafiks jā sastāda tādējādi, lai pašvaldības sabiedriskā transporta darbiniekam paredzētais nepārtrauktās atpūtas laiks katru nedēļu septiņu kalendāro dienu laika periodā būtu vismaz 24 stundas ilgs, savukārt trīs nedēļu ilgā laika periodā šis atpūtas laiks būtu vismaz 105 stundas ilgs”.

BRNO

Darba kodekss tiek piemērots arī Brno pilsētas sabiedriskā transporta nozarē strādājošajiem. Novērojami centieni samazināt Darba kodeksā iekļauto noteikumu skaitu. „DP Brno” darba koplīgums noslēgts uz laika periodu no 2017.–2018. gadam. Uzņēmuma mērķis ir darba koplīgums ar garāku termiņu. Panākta vieno-

šanās par algu paaugstināšanu 12 % apmērā, tomēr darba samaksa joprojām darba meklētājiem nav pievilcīga. Trūkst apmēram 200 transportlīdzekļu vadītāju.

Nozarē darbojas vairākas arodbiedrības. „DP Brno” ir 6 arodbiedrības.

7.3 Sociālo partneru sanāksme Varšavā, Polijā

Tikšanās Varšavā notika 2018. gada 6. jūnijā. Tajā piedalījās uzņēmumu „Tramwaje Warszawskie” un „MPK Poznań” pārstāvji, kā arī NSZZ „Solidarnosc” pārstāvji no Varšavas, Katovices, Krakovas un Gdaņskas.

ARODBIEDRĪBAS VIEDOKLIS

„Solidarnosc” arodbiedrību pārstāvji norādīja uz galvenajiem izaicinājumiem, ar kuriem šobrīd saskaras Polijas arodbiedrības. Arodbiedrību galvenais mērķis ir uzlabot pilsētas sabiedriskā transporta darbinieku darba drošību un darba apstākļus.

Lielākajā daļā pilsētu visaktuālākā sociālā dialoga tēma ir tieši sabiedrisko transportlīdzekļu vadītāju drošības jautājums. Arodbiedrības uzskata, ka agrāk tās varēja vairāk ietekmēt sarunas par drošības jautājumiem. Šobrīd apspriedes starp arodbiedrībām un uzņēmumiem par šiem jautājumiem ir konstruktīvas un efektīvas tikai lielākajās pilsētās. Neraugoties uz to, ka ir ieviesti attiecīgi normatīvie akti, mazākās pilsētās sarunas un normatīvo aktu prasību ieviešana ir mazāk efektīvas, ņemot vērā ierobežotos budžeta līdzekļus. Tiešsaistes monitoringa sistēmas ieviešana, kā arī slēptu pogu ierīkošana saziņai ar uzraugošo darbinieku ārkārtas gadījumā, kā arī ciešāka sadarbība ar vietējām policijas un apsardzes struktūrvienībām ir palīdzējusi samazināt vardarbību Varšavā un Krakovā. Mazākām pašvaldībām pieejamie budžeta līdzekļi ir ierobežoti, tādēļ tās nevar investēt šādos drošības pasākumos.

Ar drošības jautājumiem saistītās diskusijas ir pretrunīgas, jo darbinieku drošības intereses un uzņēmumu, kā arī pašvaldību intereses atšķiras. Arodbiedrības iestājas par labu transportlīdzekļa vadītāja kabīnes nodalīšanai, lai aizsargātu vadītāju no iespējamām uzbrukumiem. Uzņēmumi savukārt joprojām dod priekšroku atvērta tipa kabīnēm, lai starp transportlīdzekļa vadītāju un pasažieriem varētu notikt tieša

komunikācija. Arodbiedrības iebilst pret to, ka papildus transportlīdzekļa vadīšanai vadītājam tiek noteikti papildu darba pienākumi (piem., biļešu pārdošana, darbības ar dažādām elektroniskajām sistēmām, tieša komunikācija ar pasažieriem). Lai nodrošinātu gan pasažieru, gan transportlīdzekļu vadītāju drošību, arodbiedrības iestājas par to, lai vadītāja darba pienākumos ietilptu tikai transportlīdzekļa vadīšana.

Šīs diskusijas laikā arodbiedrības saprata, ka, ņemot vērā to, ka finansējumu sabiedriskajam transportam piešķir pašvaldības, sociālajā dialogā ir jāpiedalās ne tikai arodbiedrību pārstāvjiem un uzņēmumiem, bet arī pašvaldību iestādēm. „MPK Krakov” „Solidarnosc” arodbiedrība minēja nepieciešamību diskutēt par darbinieku un vadības starpā radušos konfliktu pārvaldības procesu. Lai panāktu labas attiecības starp abām pusēm, kā arī konstruktīvu risinājumu konfliktu gadījumā, finansiālas sankcijas pret darba devēju nav piemērots risinājums. Efektīvāks un ilgtspējīgāks risinājums konfliktu gadījumā būtu individuāla saruna, respektējot abu pušu pozīciju.

SOCIĀLAIS DIALOGS PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA NOZARĒ POLIJĀ

Institucionalizēts sociālais dialogs notiek reģionālā un uzņēmumu līmenī. Reģionālā sociālā dialoga padomes nodrošina platformu nozares trīspusējām sarunām. Šīs padomes ir sadalītas vairākās struktūrās pēc attiecīgās struktūras atbildībā esošā jautājuma, šajās struktūrās piedalās arī ministriju pārstāvji. „Solidarnosc” pārstāvis augstu novērtēja to, ka Varšavā ir nodrošināta iespēja apspriesties par galvenajiem izaicinājumiem nozarē. Tomēr arodbiedrības pārstāvis norādīja, ka citās pilsētās sociālais dialogs nav tik veiksmīgs, jo īpaši attālakā novadu padomēs. „MPK Poznań” pārstāve norādīja, ka šo institūciju darbība ir skaidri noteikta, kā arī abas puses ir vienādās

pozīcijās un ir atvērtas sarunām. Viņas ieskatā sarunu efektivitāte un veiksmīgs sarunu rezultāts ir atkarīgs no dalībnieku personīgā kultūras līmeņa. Bez šīm formālajām padomēm liela pozitīva ietekme uz dialogu sociālo partneru starpā ir neformālai komunikācijai citu tikšanos kontekstā. Uzņēmumu līmenī abas puses vēlas veidot veiksmīgu dialogu, kas būtu vērsts gan uz darbiniekiem, gan uz darba devējiem. Apspriedes notiek par tādiem aspektiem kā darba apstākļi, atlīdzība, kā arī sociālā labklājība.

TRAMWAJE WARSZAWSKIE

100 % uzņēmuma „Tramwaje Warszawskie” pieder Varšavas pašvaldībai. Uzņēmumam ir 3600 darbinieku, no tiem 1400 ir tramvaju vadītāji. Uzņēmums darbojas 26 līnijās Varšavas aglomerācijā. „Tramwaje Warszawskie” ir septiņas struktūrvienības, četri depo, kā arī remonta un apkopes vienība. Visus sabiedriskā transporta pakalpojumus uzņēmums nodrošina pats, daži apakšuzņēmēji ir piesaistīti tikai uzturēšanas darbiem. Uzņēmuma darbības robežas ir Varšavas aglomerācija, uzņēmums nesniedz piedāvājumus iepirkumos, kas tiek rīkoti citos reģionos. Uzņēmums sniedz sabiedriskā transporta pakalpojumus, pamatojoties uz līgumu, kuru tas noslēdzis ar Varšavas Transporta administrāciju (ZTM), kura pārstāv Varšavas pašvaldību. Vietējās pašpārvaldes iestādes ir atbildīgas par tādu līgumu piešķiršanu un parakstīšanu, uz kuru pamata tiek organizēti sabiedriskie pārvadājumi ar tramvajiem. Tai pat laikā viņi atbild arī par operatora sniegto sabiedrisko pakalpojumu monitoringu. Pašvaldība apmaksā katru nobraukto kilometru, papildu ieņēmumi tiek gūti, iekasējot braukšanas maksu, kā arī par transportlīdzekļos izvietoto reklāmu. Šobrīd spēkā esošais pamatlīgums parakstīts 2008. gadā un ir spēkā līdz 2027. gadam. Ņemot vērā garo līguma spēkā esamības termiņu, uzņēmums ir ieinteresēts veikt ilgtermiņa ieguldījumus. Tūkstošgades līguma ietvaros 2009. gadā uzņēmums iegādājās 186 jaunus tramvajus un atjaunoja 40 % no vecajām rezervēm. 2013. gadā ieguldīti 1,5 miljardi PLN, tostarp ES dotācija 120 miljonu PLN apmērā, lai aizstātu visas „Tramwaje Warszawskie” vecās rezerves. „Tramwaje Warszawskie” pārstāvis uzņēmumu raksturoja gan kā komerciālu vienību, gan kā vienību, kas pieder pašvaldībai. Ņemot vērā šo uzņēmuma divējādo dabu, tirgus situācijas ietekme uz uzņēmumu ir mazāka.

Uzņēmums ir norādījis galvenos mērķus pasažieru vajadzību apmierināšanai: moderna ritošā sastāva nodrošināšana, zemās grīdas transportlīdzekļi, gaisa

kondicionēšana, transportlīdzekļu pielāgošana cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, monitoringa veikšanas drošības nolūkos. Šobrīd aktuālie investīciju projekti vērsti uz to, lai pieturas būtu pasažieriem komfortablākas, tiktu ieviestas modernas balss un vizuālās informācijas sistēmas, tiktu ieviesti tramvajiem paredzēti akustiski līdzekļi, kā arī tiktu pagarināts tramvaju tīkls.

Uzņēmumā ir pārstāvētas deviņas arodbiedrības, kuras piedalās sociālajā dialogā. Kopumā 55 % darbinieku ir arodbiedrību biedri – tāds ir nozares vidējais rādītājs. Mazākās arodbiedrības pārstāv tikai 10 – 15 darbiniekus, tādēļ faktiski sociālajā dialogā ar uzņēmumu ir pārstāvētas tikai četras arodbiedrības. Arodbiedrību galvenais mērķis ir darba apstākļu uzlabošana. Darba inspektori no arodbiedrībām uzrauga darba apstākļus ikdienā. Attiecībā uz darba kopīgumu sarunu process ir neefektīvs, jo pusēm nav kopīgas pozīcijas jautājumos, par kuriem lēmums ir jāpieņem vienbalsīgi. Visi dalībnieki, tostarp mazās arodbiedrības, kurām ir zems pārstāvības līmenis, var bloķēt kopīgumu. Šīs arodbiedrību ieskatā ir viens no galvenajiem šķēršļiem veiksmīgam dialogam.

Lai nodrošinātu darba tiesisko attiecību stabilitāti un drošību, galvenais mērķis ir ilgtermiņa līgumi, kas nav ierobežoti uz konkrētu laiku. Pateicoties šādiem līgumiem, iepriekš ir izdevies panākt zemu darbinieku mainību, šobrīd ar lielāko daļu no uzņēmuma darbiniekiem ir noslēgti ilgtermiņa līgumi. Pēdējoreiz algas būtiski paaugstinātas 2016. gadā. Darbinieki regulāri saņem dažādas piemaksas par darba uzdevumu izpildes kvalitāti, kā arī sociālus labumus.

Uzņēmuma nākotnes stratēģiskie mērķi ir šādi:

- Paaugstināt tramvaju pieejamību
- Seši jauni maršruti
- Jauns, piektais tramvaju depo, kurš plānots 2020. gadā
- Paaugstināt pasažieriem sniegto pakalpojumu kvalitāti
- Paaugstināt tramvaju punktualitātes rādītāju līdz 97 %
- Samazināt par tramvaju vadītājiem iesniegto sūdzību skaitu
- Paaugstināt tramvaju vadītāju drošību
- Palielināt tramvaja vidējo ātrumu līdz 24 km/h
- Par 60 % palielināt zemās grīdas tramvaju skaitu
- Sliežu ceļu un informācijas sistēmas modernizācija

- Pateicoties efektivitātes paaugstināšanai, samazināt ar pakalpojumu sniegšanu saistītās izmaksas

Šie mērķi atbilst Polijas sabiedriskā transporta ilgtspējīgas attīstības politikai.

MZA WARSAW

„MZA Warsaw“ 100 % pieder Varšavas pašvaldībai. Uzņēmumam (2018. gadā) ir 4672 darbinieki, tostarp 3674 transportlīdzekļu vadītāji, 596 darbinieki atbalsta un apkalpošanas vienībā, kā arī 402 darbinieki, kuri nav fiziskā darba darītāji. MZA uztur 6 vietas Varšavā. Uzņēmuma tirgus daļa ir 78,5 % darba dienās (rēķinot pēc pasažieru skaita). Visi transporta pakalpojumi tiek nodrošināti pašu spēkiem. Ar apkalpošanu, drošību un uzturēšanu saistītie uzdevumi daļēji ir nodoti apakšuzņēmējiem. Darba koplīgums nav noslēgts. Darba devēja un darbinieku savstarpējās attiecības regulē Darba kodekss un noteikumi par atlīdzības izmaksu darbiniekiem. MZA sniedz sabiedrisko pārvadājumu ar autobusiem pakalpojumus Varšavā, pamatojoties uz līgumu par transporta pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgts ar Varšavas Transporta administrāciju (ZTM) un kurš ir spēkā no 2018. līdz 2027. gadam. Līgums ir atbilstošs Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 1370/2007, kā arī Regulai (EEK) Nr. 1191/69 un 1107/70. Uzņēmums darbojas saskaņā ar noslēgto pakalpojumu sniegšanas līgumu un tam jānodrošina atbilstība izvirzītajiem kritērijiem, pretējā gadījumā uzņēmumam tiks piemēroti līgumsodi. Uzņēmumā pārstāvētas astoņas arodbiedrības, kuras piedalās sociālajā dialogā.

Uzņēmums ir definējis šādus nākotnes izaicinājumus:

- darbības atbilstības nodrošināšana noslēgtajam pakalpojumu sniegšanas līgumam, kā arī nepārtraukta pakalpojumu kvalitātes uzlabošana;
- līguma prasību par autobusu rezervju atjaunošanu izpilde;
- tehniskās infrastruktūras modernizācija (mazoglekļa autobusi);
- elektroautobusiem paredzētu uzlādes staciju izbūve.

MPK POZNAŃ

„MPK Poznań“ vienīgais īpašnieks un dalībnieks ir Poznaņas pašvaldība. Uzņēmums dibināts 2000. gadā, tā priekšgājēju pārveidojot par sabiedrību ar ierobežotu atbildību. MPK sniedz sabiedrisko pārvadājumu ar autobusiem un tramvajiem pakalpojumus Poznaņā. Uzņēmums kopumā nodarbina 2477 darbiniekus (315 sievietes un 1219 vīriešus), tostarp 1359 transportlīdzekļu vadītājus. 84 transportlīdzekļu vadītāji ir nodarbināti uz apakšuzņēmuma līguma pamata. Pakalpojumu sniegšanas līgums ar Poznaņas Transporta administrāciju (ZTM) parakstīts 2009. gadā un ir spēkā līdz 2024. gadam. Minēto līgumu raksturo liela pašvaldības ietekme, kā arī izteikta operatora finansiāla atkarība. ZTM kā vietējā pasažieru transporta organizatoram Poznaņas aglomerācijā ir jādefinē operatoram izvirzāmās prasības, kā arī jānosaka sabiedriskā transporta maršruti. ZTM nosaka arī ritošā sastāva veidu, pakalpojumu sniegšanas biežumu, braukšanas maksu, pieturu, tramvaju un autobusu staciju uzturēšanu, kā arī jaunu pieturu atrašanās vietas. MPK ir atbildīga par tramvaju un autobusu kustību saskaņā ar ZTM pasūtījumu, pakalpojumu nepārtrauktības nodrošināšanu, nodrošinot avārijas, tehniskā un glābšanas dienesta pakalpojumu pieejamību un atbilstošu infrastruktūru, sliežu ceļu un tīklu uzturēšanu, tramvaju pieturu un informācijas atveides iekārtu uzturēšanu, reklāmas laukumu iznomāšanu, kā arī transporta pakalpojumu nodrošināšanu uz Maltas parku un citiem populāriem tūrisma galamērķiem vasaras sezonā.

Darba tiesisko attiecību drošumam uzņēmums dod priekšroku ilgtermiņa līgumiem. Saistībā ar darba apstākļiem prioritāri ir tādi jautājumi kā savlaicīga darba algas izmaksa, palīdzība ārkārtas gadījumā, juridiskā palīdzība, kā arī darbinieku līdztiesība darba samaksas un piešķirto piemaksu ziņā. Ik gadu apmēram 2000 darbinieku piedalās apmācību programmās, uzņēmums papildus līdzfinansē arī studiju maksu vai speciālu kursu apmeklēšanu darbinieku kvalifikācijas celšanas nolūkos. Jānodrošina elastīgu noteikumu piemērošana darbiniekiem, pielāgojot viņu darba laiku. Vakances galvenokārt tiek aizpildītas iekšēju konkursu veidā. 2017. gadā 99 darbinieki mainīja amatu, savukārt 77 darbinieki uz pagaidu laiku pildīja citus darba pienākumus. 45 % deleģēšanas gadījumu un 22 % pārcelšanas gadījumu darbinieki tika paaugstināti amatā. Šādas attīstības iespējas paaugstina darbinieku motivāciju.

Šobrīd situācija MPK liecina par būtisku nodarbinātības plāna novirzi no faktiskās situācijas. Tam par iemeslu ir vairāki faktori. Vidējais vecums ir pieaudzis līdz 46 gadiem. 51 % no darbiniekiem, ar kuriem darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas, ir aizgājuši pensijā un attiecīgi šobrīd saņem pensiju. Šī proporcija ir par 20 % augstāka nekā iepriekšējā gadā. To darbinieku skaits, kuri darba tiesiskās attiecības ir izbeiguši pēc pašu iniciatīvas, salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu ir pieaudzis par 30 %. Lojalitātes pret uzņēmumu trūkums ir vairāk novērojams tieši gados jaunu darbinieku vidū, kuri brīvi apgrozās darba tirgū. Gan pieredzējušo darbinieku aiziešana pensijā, gan augstais gados jauno darbinieku mainības līmenis ir liela problēma, jo tādējādi netiek izmantotas nedz priekšrocības, ko var sniegt pieredze, nedz uzņēmumam specifiska zinātība, ko varētu turpināt attīstīt gados jaunie darbinieki. Pašreizējā darba tirgus apstākļu rezultātā uzņēmuma piedāvātais algas līmenis ir nepietiekams un nav konkurētspējīgs. Starpība starp šobrīd noteikto minimālo algu tādiem amatiem kā transportlīdzekļa vadītājs un mehāniķis, kā arī sagaidāmās algas apmēru, kuru darba intervijās norādījuši gados jauni pretendenti, saskaņā ar neformālu tirgus analīzi ir 25 % līdz 30 % neto. Augstu darbinieku mainības līmeni veicina arī konkurētspējīgais Polijas un Eiropas darba tirgus, kā arī augsti kvalificētu darbinieku trūkums. Lai kompensētu darbinieku trūkumu, MPK sadarbojas ar Poznaņas apriņķa un visas valsts mēroga darbā iekārtošanas birojiem, nodarbinātības aģentūrām, augstskolām un arodskolām. MPK ir paaugstinājis savu redzamību un dalību darbavietu gadatirgos, kā arī valsts un starptautiska mēroga konkursos transportlīdzekļu vadītājiem.

Šobrīd uzņēmumā darbojas piecas arodbiedrības, kuras pārstāv 1040 darbiniekus (42 %). Uzņēmumā ir pārstāvētas šādas arodbiedrības: „OZZKiM”, arodbiedrība „Tramwajarzy”, NSZZ „Pracowników Pozarnictwa”, NSZZ „Solidarnosc” un „ZZTK”.

Sociālo dialogu regulē šādi normatīvie akti:

- 1991. gada 23. maija likums par arodbiedrībām;
- 1974. gada 26. jūnija Darba kodekss;
- 1994. gada 4. marta likums par uzņēmumu pabalstu fondu;
- kā arī citi normatīvie akti, kas ietekmē darba apstākļus.

Uzņēmums arodbiedrības uzskata par ļoti aktīvām – tas ir acīmredzami, ņemot vērā arodbiedrību milzīgo ietekmi uz 2017. gadā notikušajām trīspusējām sarunām par autotransporta tiesisko regulējumu. Sociālais dialogs ir labā līmenī, to raksturo abu pušu atvērtība sarunām. Dialoga priekšnosacījums ir abu pušu neatkarība un līdztiesība, kas veido uzticēšanos sociālo partneru starpā.

MPK norādīja, ka sociālo dialogu būtiski apgrūtina uzņēmuma juridiskā forma. ņemot vērā to, ka uzņēmums pilnībā pieder pašvaldībai, uzņēmuma noslēgto ilgtermiņa līgumu, kā arī finansēšanas modeli, kas paredz konkrētus maksājumus par katru nobraukto kilometru, uzņēmums ir ļoti lielā mērā atkarīgs no vietējās pašpārvaldes iestādēm, kas savukārt ierobežo uzņēmuma rīcības brīvību. Attiecības starp pašvaldību un uzņēmumu nav pielīdzināmas attiecībām starp darba devēju un darbiniekiem. Tādējādi sarunu process ir atkarīgs no personīgā kultūras līmeņa, lai tiktu veidots uzticēšanās pilns un efektīvs dialogs.



Trīs projekta ietvaros organizēto semināru kopsavilkums

Eiropas sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta nozarē – UITP un ETF, ielūdz nozares sociālos partnerus – pilsētas sabiedriskā transporta (PST) uzņēmumus, darba devēju asociācijas, PST arodbiedrības un darbinieku pārstāvjus, piedalīties trīs kopīgos semināros „Dialogs var veidot pilsētas sabiedriskā transporta nākotni”.

Semināru mērķis bija apmainīties ar detalizētu informāciju par nodarbinātības jautājumiem un rūpnieciskajām attiecībām pilsētas sabiedriskā transporta nozarē, prezentēt Eiropas sociālā dialoga aktivitātes, identificēt labas prakses piemērus, piem., par sieviešu nodarbinātības veicināšanu nozarē vai tādā jautājumā kā „pasažieru un darbinieku nedrošība un nedrošības sajūta”, kā arī dalīties ar savu vīziju par nodarbinātības nākotni pilsētas sabiedriskā transporta nozarē ar sociālajiem partneriem no Lietuvas, Latvijas, Igaunijas, Polijas, Čehijas, Slovākijas, Ungārijas, Rumānijas, Bulgārijas, Horvātijas, Slovēnijas un Serbijas.

Semināros Eiropas Komisijas pārstāvji izskaidroja Eiropas sociālā dialoga priekšvēsturi, struktūru un rezultātus.

Dialoga juridiskais pamats ir nostiprināts LESD 152., 154. un 155. pantā:

- 152. pants: Savienība atzīst un Savienības līmenī veicina sociālo partneru lomu + Trīspusēja Sociālo lietu augstākā līmeņa sanāksme
- 154. pants: Komisija veicina Eiropas sociālo partneru **apspriedes**
- 155. pants: sociālo partneru noslēgti **nolīgumi**

Eiropas nozares līmeņa sociālajā dialogā iesaistītām abu pušu organizācijām:

- jābūt saistītām ar konkrētām nozarēm vai kategorijām, kā arī jābūt organizētām Eiropas mērogā;
- jāpastāv no organizācijām, kuras pašas ir attiecīgās dalībvalsts sociālo partneru struktūru daļa;
- jābūt pilnvarotām vest sarunas par nolīgumu noslēgšanu;
- jāpārstāv vairākas dalībvalstis;
- jābūt atbilstošām struktūrām, lai nodrošinātu to efektīvu līdzdalību komitejas darbā.

EK atbalsta nozares sociālā dialoga komitejas galvenokārt šādā veidā:

- organizējot trīs sanāksmes gada laikā/ katrai komitejai;
- projektu finansēšana, izsludinot uzaicinājumu iesniegt priekšlikumus.

UITP un ETF informēja semināru dalībniekus par Eiropas sociālo partneru darbu. Pilsētas sabiedriskā transporta nozares sociālais dialogs izveidots 2001. gadā, formāli tā ir Autotransporta nozares sociālā dialoga komitejas darba grupa. Sociālais partneris no darbinieku puses ir ETF, no darba devēju puses – UITP. Saistītie partneri ir IRU, CEEP un CER. Dialoga aktivitātes un rezultāti ir kopīgas rekomendācijas,

kopīgi politiski paziņojumi, kopīgi pētījumi un projekti, kopīgas konferences (skat. arī 12.-13. lpp. un pielikumus).

Gan UITP, gan ETF vēlas turpināt attīstīt viņu atbildības jomā esošos jautājumus, lai veicinātu darba apstākļu kvalitātes stiprināšanu, kas ir viens no kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanas priekšnosacījumiem. Šīs publikācijas pielikumā ir pievienotas kopīgās rekomendācijas un kopīgie paziņojumi. Šobrīd aktuālākie jautājumi ir sociālo apstākļu izpēte nozarē, sieviešu nodarbinātības stiprināšana, kā arī virzība uz ilgtspējīgu pilsētas mobilitāti. Šobrīd sociālie partneri strādā pie kopīgo rekomendāciju „Sociālie apstākļi pilsētas sabiedriskā transporta nozarē” un „Drošība un nedrošības sajūta” izstrādes, kā arī pie tādiem jautājumiem kā sociālais dialogs Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs, digitalizācija un jaunu tehnoloģiju ieviešana.

ETF un UITP dalībnieki apsprieda viņiem aktuālos sociālā dialoga jautājumus semināru laikā organizētās atsevišķās sanāksmēs. Šīs iekšējās sanāksmes ļāva dalībniekiem izteikties par viņiem aktuālām problēmām. UITP un ETF apkopo un sistematizē šo informāciju.

8.1 seminārs: Bulgārija, Horvātija, Slovēnija, Serbija

Pirmais seminārs notika 2018. gada 2.–3. oktobrī Sofijā. No Bulgārijas puses piedalījās Sofijas pašvaldības pārstāvji, uzņēmumu „Burgasbus”, „Stolichen Autotransport”, „Stolichen Elektrotransport” un akciju sabiedrības „Metropolitan” pārstāvji, kā arī arodbiedrību FTTUB un „FTW Podkrepa” pārstāvji. No Horvātijas puses piedalījās Jūras lietu, transporta un komunikāciju ministrijas pārstāvji, kā arī Zagrebas pašvaldības un Transporta un transporta ekonomikas arodbiedrību asociācijas pārstāvji. No Slovēnijas puses piedalījās Mariboras pašvaldības, Mariboras Universitātes, uzņēmuma „Marprom”, kā arī arodbiedrību „SDPZ ZSSS”, „SDPZ Nomago”, Slovēnijas Autobusu vadītāju arodbiedrības, kā arī transporta nozares arodbiedrības „KS 90” pārstāvji. No Serbijas puses bija ieradušies Serbijas Autotransporta un pilsētas transporta darbinieku neatkarīgās savienības pārstāvji.

MOBILITĀTES NĀKOTNE PILSĒTĀS

Dalībnieki diskutēja par mobilitātes nākotni pilsētās ar Sofijas vicemēru; Mariboras pašvaldības Komunālo pakalpojumu, transporta un telpas plānošanas pārvaldes pārstāvi; Horvātijas Jūras lietu, transporta un komunikāciju ministrijas Projektu īstenošanas un uzraudzības dienesta vadītāju, kā arī Zagrebas pašvaldības Telpiskās plānošanas, būvniecības, komunālo pakalpojumu un satiksmes pārvaldes vadītāju.

Pilsētām ir jāreaģē uz izaicinājumiem, ar kurām tās saskaras tehniskās un ekonomiskās attīstības, kā arī klientu prasību paaugstināšanās rezultātā. Tām ir jāreaģē uz izaicinājumiem, kas ir saistīti ar vides aizsardzību, un tām ir jāizveido ilgtspējīga sistēma. Pārmaiņas nozarē notiek, pateicoties jaunu tehnoloģiju ieviešanai. Atbildīgajām personām ir jārod risinājumi. Sabiedriskajam transportam ir

jābūt pievilcīgam pasažieriem, lai viņus mudinātu pārsēties no personīgajām automašīnām uz pilsētas sabiedriskajiem transportlīdzekļiem. Ir jāuzlabo sabiedriskā transporta konkurētspēja attiecībā pret automašīnām. Ir nepieciešams mainīt cilvēku mentalitāti, tomēr tas iespējams tikai tad, ja tiek piedāvātas pievilcīgas alternatīvas. Viena no iespējām ir veicināt pārvietošanos kājām, kā arī velosipēdu izmantošanu. Neatbildēts ir jautājums par to, kāds būs nākotnes darbs. Ir svarīgi apturēt iedzīvotāju izceļošanu.

Mariboras pilsētā sabiedriskajam transportam ir ļoti liela nozīme pilsētas mobilitātē. Ilgtspēja ir galvenais faktors pilsētu attīstībā. Saprātīgs pārvadājumu sadalījums pa transportlīdzekļu veidiem var palīdzēt integrēt atbilstošus transportlīdzekļus katrā maršrutā. Mērķis ir dzīves kvalitātes uzlabošana pilsētās. Risinājumi ir īpaši nepieciešami vecāka gadagājuma cilvēkiem. Viens no risinājumiem ir transporta elektrifikācija. Mariboras pilsētas mērķis ir atbalstīt ilgtspējīgu pārvietošanās veidu (pārvietošanās kājām, velosipēdu izmantošana) popularizēšanu. Citas pilsētas plāno nākotnē attīstīt tādu pieeju kā automašīnu koplietošana.

Zagrebā ir nepieciešams palielināt sabiedriskā transporta pasažieru skaitu. Pilsētas sabiedriskais transports ir pilsētas mobilitātes mugurkauls. Konkrēts solis pasažieru komforta nodrošināšanas virzienā ir kustības sarakstu uzlabošana. Viens biļetes veids, kas būtu derīgs visos transportlīdzekļos, veicinātu sabiedriskā transporta pieejamību. Nākotnes plānu apspriešanā tiek iesaistīti arī pilsētas iedzīvotāji. Attīstības skatupunktā ir transporta lietotāji. Atbildībai ir jābūt dalītai.

Diskusijas rezultātā secināts, ka joprojām nav skaidrības par to, kā turpmāk attīstīsies tā sauktā „dalīšanās ekonomika” un ciktāl tā kļūs par nākotnes mobilitātes daļu. Tomēr ir acīmredzams, ka šis ekonomikas veids ir jāneregulē. Jānodrošina vienlīdzīgi konkurences apstākļi attiecībā pret uzņēmumiem, kuri pārstāv dalīšanās ekonomiku. Jaunie tirgus spēlētāji, piemēram, mobilitātes platformas, pārņem pakalpojumus, kurus agrāk sniedza sabiedriskā transporta uzņēmumi. Tirgū ienāk jauni pakalpojumu veidi. Uzņēmumiem pašiem jāveido nākotne, ja viņi nevēlas tikai kalpot kā pakalpojumu sniedzēji mobilitātes platformām. Politikiem jāizstrādā mobilitātes platformu regulējums.

Dalīšanās ekonomika dara bažīgas arī arodbiedrības. Konkurencē ar privātā sektora piedāvājumiem tiek apdraudēti labi darba apstākļi. Pieredze ar tādiem pakalpojumu sniedzējiem kā, piemēram, „Uber”, liek paraudzīties uz sekām. Nepieciešams veikt darbu kvalitātes novērtēšanu.

Jautājums ir par to, kuram ir tiesības izmantot publisko telpu pilsētās. Ir jāiesaista un jāinformē ieinteresētās puses, lai saglabātu interešu līdzsvaru. Komunikācija un caurspīdīgs plānošanas process veicina attīstību. Tomēr joprojām ir grūtības ar iedzīvotāju iesaistīšanu, lai iegūtu informāciju par viņu preferencēm. Attīstības procesā ir jāiesaista arodbiedrības.

SOCIĀLAIS DIALOGS VALSTS LĪMENĪ

Bulgārijā sociālais dialogs tiek īstenots pašvaldības līmenī. Tiek iesaistīta sociālās sadarbības padome. Darba kopīgumi aptver asociācijas, kuras ir parakstījušas šo līgumu. Privātajos uzņēmumos darba kopīgumu nav. Pilsētas sabiedriskā transporta nozare netiek uzskatīta par darbiniekiem pievilcīgu, ņemot vērā „zemo algu līmeni un ilgās darba stundas”, kā to skaidrojuši paši darbinieki. Autobusu un trolejbusu operatoru vidū bieži sastopams augsts darbinieku mainības līmenis. Neraugoties uz minēto, vairākos uzņēmumos pastāv labs sociālais dialogs. Nodarbinātības un sociālie apstākļi līdz zināmam līmenim ir uzlabojušies, ir nedaudz paceltas algas. Šobrīd darbinieki zināmos gadījumos saņem papildu piemaksas. Saskaņā ar darba kopīgumā noteikto uzņēmumi darbiniekiem piedāvā pārtikas talonus vai naudas līdzekļus, papildu piemaksas par darba stāžu, virsstundām, nakts darbu utt. Uzņēmumos nedarbojas papildu pensijas vai veselības aprūpes shēmas. Apmācību politika praktiski nepastāv – apmācība parasti ir novērojama tikai darba uzsākšanas (indukcijas) posmā. Uzņēmumos nav pieņemtas pamatnostādnes par karjeras plānošanu un paaugstināšanu amatā uzņēmuma ietvaros. Dažos uzņēmumos ir spēkā pamatnostādnes saistībā ar transportlīdzekļu vadītāju drošību, lai viņus aizsargātu pret savstarpēju agresiju vai pret trešo personu agresiju. Šis jautājums pēdējo gadu laikā ir kļuvis arvien aktuālāks. Dialoga atbalstītāji ir komitejas un darba grupas, kuru atbildības jomā ir dažādi jautājumi. Ikmēneša apspriedes „Burgasbus” pastiprina viedokļu apmaiņu. Diskusijās ar pašvaldību arodbiedrības netiek iesaistītas. Būtu noderīgas apmācības par sociālā dialoga funkcionēšanu.

Serbijā par jautājumiem, kas saistīti ar pilsētas sabiedrisko transportu, lemj pilsētas mērs. Valdība ieceļ sabiedriskā transporta uzņēmuma direktoru. Valdība lemj par jautājumiem, kas saistīti ar attīstību. Problēmu risināšana uzticēta valsts līmeņa sociāli ekonomiskajai padomei. Arodbiedrības nav parakstījušas darba koplīgumu. Atalgojuma ziņā pastāv ļoti lielas atšķirības starp dažādām profesiju grupām, piem., mehāniķiem algas paaugstinājums netika piemērots. Valsts līmeņa tiesību akti traucē paaugstināt algas. Liela problēma ir darbaspēka emigrācija. Darbinieki emigrē uz Slovēniju; citās valstīs autobusu vadītājiem ir labākas algas nekā 600 EUR. Serbiju ir pametuši 6 000 transportlīdzekļu vadītāju. Ir jāapmāca vairāk sieviešu. Nepieciešamība iegūt D kategorijas vadītāja apliecību ir šķērslis. Problēma ir arī modernu transportlīdzekļu trūkums. Arodbiedrība ir izveidojusi brīvprātīgu transportlīdzekļu vadītāju savienību, kura pārstāv 86 % transportlīdzekļu vadītāju.

Sarunu struktūras: uzņēmuma līmenī – ar arodbiedrībām; pašvaldību līmenī, reģionālā līmenī un valsts līmenī. Lielākā daļa problēmu izriet no valsts līmeņa. Ēnu ekonomika ir būtisks šķērslis valsts un nozares attīstībai.

Slovēnijā pēc divus gadus ilga perioda, kuru laikā ir organizētas sarunas, nav novērojams nekāda veida progress. Jauns darba koplīgums varētu sniegt jaunas iespējas. Arodbiedrības pārstāvis pēc notikušajām sarunām tika atlaists. Apstākļi ir jāuzlabo. Liela problēma darbiniekiem ir darba ilgums – augstā darba intensifikācija darbu padara nepievilcīgu. Ar šo jautājumu ir saistītas arī veselības problēmas un jautājums par darba un privātās dzīves līdzsvaru. Autobusu vadītājiem Slovēnijā iegūtā kvalifikācija ir kā atspēriena punkts, lai pārceltos uz citu valsti, kurā ir augstāks atalgojuma līmenis. Slovēnijā ir daudzas arodbiedrības, kuras darbojas šajā nozarē – tas apgrūtina sarunas par darba koplīguma slēgšanu. Darba koplīgumi aptver visus nozares darbiniekus. Regulas (EK) Nr. 561/2006 transponēšana attiecībā uz darba laiku ir problemātiska. Ir nepieciešama un iespējama griba iesaistīties dialogā.

Viena no būtiskākajām problēmām ir transportlīdzekļu vadītāju trūkums – par šo problēmu ziņojuši visi dažādo valstu pārstāvji. Darbaspēka emigrācija palielina kvalificēta personāla trūkumu.

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: DARBA APSTĀKĻI

UITP un ETF kopīgajā paziņojumā „Virzoties uz ilgtspējīgu pilsētas mobilitāti” (2016.) norādīts: „Turklāt UITP un ETF vēlas uzsvērt to, cik svarīga ir sabiedriskā transporta pakalpojumu kvalitāte pasažieru piesaistīšanai un saglabāšanai. Šajā ziņā darbiniekiem ir izšķiroša nozīme, lai nodrošinātu veiksmīgu sabiedriskā transporta darbību. Lai nodrošinātu kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanu pasažieriem, būtiski ir tādi faktori kā darba vides kvalitāte, kā arī motivēts, labi apmācīts un labi atalgots personāls, savukārt pasažieri ir sabiedriskā transporta nozares pašā pamatā”.

Nākotnes nozares līmeņa sociālā dialoga aktivitātes ir digitālā transformācija un sociālais dialogs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē Eiropā. Šobrīd notiekošais digitālās transformācijas process ietekmēs darbu un darba apstākļus. Šā sociālā dialoga projekta vispārīgais mērķis ir paredzēt, sagatavoties un pārvaldīt nozarē un darbavietās sagaidāmās pārmaiņas, lai varētu labāk vadīt digitālās transformācijas procesu.

Francijā noteikumi par darba laiku ir sīki izstrādāti un ir par labu darbiniekiem. Darba drošības un veselības aizsardzības komitejas pārrauga darba apstākļus un sniedz konsultācijas. Jaunu darbinieku pieņemšana darbā nav problēma – uz 1 transportlīdzekļa vadītāja vakanci ir 10 kandidāti.

Serbijā autobusa vadītāja darba laiks (braukšanas laiks) ir 6 stundas. Ir novērojami dažādi sarežģījumi starp pilsētām.

Slovēnijā, ņemot vērā transportlīdzekļu vadītāju trūkumu, pastāv iespēja, ka transportlīdzekļa vadītājam ir jāstrādā 14–15 darba stundas. Darba apstākļi ir pielīdzināmi kravas automašīnu vadītājiem. Viens transportlīdzekļa vadītājs var strādāt vairākos uzņēmumos, tādēļ faktisko darba laiku nav iespējams izkontrolēt. Uzņēmumā „Arriva” organizētais arodbiedrības streiks izziņots par nelikumīgu.

Darba intensifikācija ir darbinieku trūkuma rezultāts. Demogrāfiskās izmaiņas un iedzīvotāju emigrācija pastiprina šo problēmu. Arodbiedrības ir jāiesaista diskusijās par darba apstākļiem. Drošība sabiedriskajā transportā ir aktuāls jautājums, pret to jāizturas nopietni. Mobilo telefonu lietošana paaugstina bīstamību. Ar darba drošību un veselības aizsardzību saistītie jautājumi ir jākontrolē. Darba pievilcības un prestiža trūkums pastiprina problēmas, kas saistītas ar jaunu darbinieku pieņemšanu darbā.

Ir nepieciešams panākt atbalstu šādiem jautājumiem:

- Atalgojuma paaugstinājums.
- Finanšu subsīdijas.
- Monitoringa mehānisms.
- Kopīgi uzņēmumu un arodbiedrību atzinumi.
- Pastiprinātas rūpes par darbiniekiem un atbildības uzņemšanās.
- Ātra sodīšana, ja noticis uzbrukums transportlīdzekļa vadītājam.

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: APMĀCĪBAS

UITP apmācību centrs piedāvā apmācības kvalitātes un pakalpojumu izcilībai, par autonomu mobilitāti, kā arī par daudziem citiem jautājumiem. UITP Apmācību centra mērķis ir attīstīt talantus – apmācības un jo sevišķi mūžizglītība ir būtiskas, lai veidotu augstas kvalitātes sabiedriskā transporta nozari, veicinātu inovācijas, saglabātu un paaugstinātu konkurētspēju. Dalībnieki var uzlabot savas jau iegūtās zināšanas, uzlabot savas prasmes, apgūstot labākās prakses piemērus un piedaloties pieredzes apmaiņā, apmaiņas un mijiedarbības rezultātā mācīties no citiem dalībniekiem, kā arī iepazīties ar citiem kolēģiem un izmantot tīklošanās iespējas. Nozarei ir jārisina tādi jautājumi kā prasmju neatbilstība. Nozaru prasmju apvienībai jāatbalsta pieejamie risinājumi.

Nozares līmeņa sociālā dialoga aktivitātes pilsētas sabiedriskā transporta nozarē:

- uzmanības vēršana uz ziņojumiem par dažādiem sieviešu nodarbinātības aspektiem, tostarp apmācību, pieņemšanu darbā, vienlīdzīgu atalgojumu utt., kā svarīgiem dzimumu līdztiesības uzlabošanas aspektiem (2012.);
- uz kompetenci balstītu pakalpojumu kvalitāte pilsētas sabiedriskā transporta nozarē (kopīgais projekts 2007. – 2008. gadā);
- konference par transportlīdzekļu vadītāju profesionālo kvalifikāciju un konkrētā darba pienākumu izpildei nepieciešamo kvalifikāciju;
- kopīgs paziņojums par ES direktīvas piemērošanu attiecībā uz pilsētas sabiedriskā transporta autobusu vadītāju sākotnējās kvalifikācijas iegūšanu un tālāku apmācību (2014.).

Sofijas uzņēmumā „Stolichen Autotransport” transportlīdzekļu vadītājiem tiek nodrošinātas apmācības, savukārt viņi uzņemas saistības strādāt uzņēmumā vismaz 3 gadus. Arī Sofijas uzņēmums „Stolichen Elektrotransport” finansē darbinieku apmācību. Tiek rīkotas tikšanās ar profesionālajām vidusskolām

izglītības atbalstam. Sievietēm tiek piedāvātas apmācības D kategorijas vadītāja apliecības iegūšanai. Salīdzinājumā ar bezdarbnieka pabalstu darba algas ir pārāk zemas. Vācijā paredzēta 3 gadus ilga izglītības programma, kas paredz kvalifikācijas iegūšanu stažēšanās veidā, bez jebkādiem vecuma ierobežojumiem.

Slovēnijā transportlīdzekļu vadītājiem ir jānodrošina pienācīgs atalgojums. Tiek maksātas papildu prēmijas par transportlīdzekļu vadītāju pieņemšanu darbā. Atšķirības starp valstīm, kurās ir zems atalgojuma līmenis un valstīm, kurās ir augsts atalgojuma līmenis, kā arī no tā izrietošās problēmas var tikt atrisinātas tikai Eiropas līmenī.

Eiropas sociālo partneru kopīgajā paziņojumā uzsvērtā labi apmācīta personāla nozīme. Darbinieku izglītošana jāuztver kā atdeve no investīcijām.

IDEJAS NĀKOTNEI

- Arodbiedrību komunikācija ar attiecīgajiem darba devējiem un pašvaldībām.
- Novērst atšķirības starp privātajiem un pašvaldības uzņēmumiem (darba ilgums).
- Sociālais dialogs uzlabo darba vidi uzņēmumā.
- Cilvēku motivēšana kļūst par transportlīdzekļu vadītājiem.
- Prioritāšu identificēšana.
- Komunikācija ar cilvēkiem.
- Apmainīties ar labām idejām.
- Uzsvērt cilvēka faktoru.
- Kompensācijas emigrējušiem darbiniekiem.
- Risināt jautājumus par atalgojuma palielināšanu un augsti kvalificēta darbaspēka emigrāciju.
- Grozījumi normatīvajos aktos un izmaiņas apdrošināšanas sistēmā pasliktina situāciju.

8.2 seminārs: Čehija, Ungārija, Rumānija, Slovākija

2018. gada 6.–7. novembrī sociālie partneri no Čehijas, Ungārijas, Rumānijas un Slovākijas tikās ar Eiropas sociālajiem partneriem. No Čehijas puses piedalījās Pilzenes Pilsētas transporta uzņēmuma un „Dopravní podnik hl.“, kā arī arodbiedrības „OS Dosia“ pārstāvji. No Rumānijas puses piedalījās Ploješti pašvaldības un Ajudas pašvaldības pārstāvji, kā arī Bukarestes – Ilfovas Starpkopienų attīstības asociācijas (ADIBI), uzņēmumu „METROREX S.A.“, „Societatea de Transport București STB SA“, Klužas-Napokas Sabiedriskā transporta uzņēmuma, Oradjas Vietējā transporta uzņēmuma pārstāvji, arodbiedrību „USL Metrou“, Bukarestes Transporta arodbiedrības un Ploješti Transporta arodbiedrības pārstāvji. No Slovākijas puses piedalījās Košices pilsētas transporta uzņēmums. No Ungārijas puses seminārā piedalījās uzņēmumu „BKV Zrt.“, „Budapest Transport Zrt.“, „Tüke Busz Zrt.“ un arodbiedrības „KSZOSZ“ pārstāvji.

MOBILITĀTES NĀKOTNE PILSĒTĀS

Dalībnieki diskutēja par mobilitātes nākotni pilsētās ar Budapeštas uzņēmuma „BKV“ prezidentu, ar Ploješti mēra padomdevēju, ar Ajudas pilsētas pašvaldības vadītāju, kā arī Bukarestes – Ilfovas Starpkopienų attīstības asociāciju no Rumānijas.

Budapeštas pilsētai jāpielāgo mobilitāte galvenajām tendencēm. Automatizēts transports nodrošinās lielāku drošību. Tomēr neatbildēts ir jautājums par reaģēšanu uz dalīšanās ekonomiku. Lai veidotu modernu sistēmu, ir nepieciešamas investīcijas – investīciju trūkums būs šķērslis attīstībai. Pagātnē piedzīvotais iztrūkums ir atstājis savas sekas. Darbaspēka iztrūkums nav tikai atalgojuma dēļ. Pietrūkst transportlīdzekļu vadītāju un tehniskās apkopes darbinieku. Pilsētai ir jākoncentrējas uz lietotāja skatupunktu, nevis rentabilitāti. Svarīgākais jautājums ir drošība.

Bukarestes un Ilfovas reģionu asociācijas mērķis ir transporta pakalpojumu integrēšana Bukarestes – Ilfovas reģionā, izvēloties 4 reģionāla līmeņa sabiedriskā transporta operatorus un tiešas piešķiršanas veidā viņiem uzticot sniegt sabiedriskos pakalpojumus maksimāli uz 2 gadiem. Ir ieviesta sistēma pakalpojumu monitoringam – tas attiecas gan uz autoparka pārvaldību, gan integrētu biļešu pārdošanas sistēmu, kas ir jāievēro gan valsts, gan privātajiem operatoriem. Paaugstinot pakalpojumu kvalitāti un integrējot tarifus, asociācija vēlas palielināt savienojamību starp Bukaresti un Ilfovu, mainīt pasažieru paradumus, kā arī novirzīt pasažierus no personīgajiem transportlīdzekļiem uz sabiedrisko transportu. Ir jāuzlabo sadarbība ar pilsonisko sabiedrību. Iedzīvotāji ļoti elastīgi uztver pārmaiņas. Jānodrošina pieejamība inovāciju centram (lāzeru aleja Magurelē).

Ploješti gadījumā labi darba apstākļi ir izšķiroši pilsētas sabiedriskā transporta nākotnei. No ES saņemtais finansējums tiek izmantots tam, lai modernizētu autoparku, jo transportlīdzekļi ir ļoti veci – tie nodara lielu kaitējumu videi un rada piesārņojumu.

Pilsētas ietekmē darbinieku trūkums, darbaspēka novecošana, kā arī investīciju trūkums. Darbiniekiem nepieciešami sociālie pabalsti.

Ir jāizmanto iespējas, kuras piedāvā sinerģija starp dažādiem sabiedriskā transporta veidiem. Viedās pilsētas stiprinās pasažieru novirzīšanu uz sabiedrisko transportu ekoloģisku apsvērumu dēļ. Pilsētām ir jāatbalsta velosipēdu koplietošana un sabiedriskais transports kā alternatīva personīgo automašīnu izmantošanai.

Mobilitātes tendences ir e-mobilitāte, autonomā braukšana un automašīnu koplietošana. Pakalpojumu privatizācija pieaug, tomēr sabiedrības labums nav mazāk vērtīgs kā ieinteresētība gūt peļņu.

SOCIĀLAIS DIALOGS VALSTS LĪMENĪ

Budapeštas privātais uzņēmums „BKV Zrt.” pieder Budapeštas pašvaldībai un uzņēmuma pārvaldībā ir lielākā daļa Budapeštas plašajā sabiedriskā transporta tīklā ietilpstošo transportlīdzekļu (autobusi, tramvaji, metro un trolejbusi). Uzņēmums nodrošina arī tādus pakalpojumus kā pārvadājumi ar zobratu dzelzceļu, Budapeštas pilskalna funikuliera pakalpojumi, kā arī sabiedrisko kuģīšu transports pa Donavu. „BKV” gadā pārvadā apmēram 1,4 miljardus pasažieru. Budapeštā ir ieviests viens bezvadītāja metro. Ungārijas arodbiedrībām lielas problēmas sagādā ārpakalpojumu izmantošana sabiedrisko pakalpojumu sniegšanai. Šajos uzņēmumos nav spēkā darba koplīgumi. Sociālais dialogs darbojas uzņēmumu līmenī, bet ne nozares līmenī. Sociālā dialoga komitejās arodbiedrības nav iekļautas. Pēc 2010. gada streikiem Darba kodekss tika grozīts. Streiki šobrīd ir praktiski neiespējami, savukārt sociālais dialogs kā instruments šobrīd arī nav izmantojams. Ir nepieciešama lielāka pārstāvība uzņēmumos. Politiskie lēmumi tiek pieņemti nolūkā vājināt arodbiedrības – tāda šobrīd ir Ungārijas valdības pieeja.

Prāgā ir spēkā augstāka līmeņa darba koplīgums. Pavisam ir 23 arodbiedrības, koplīgumu var noslēgt tikai tad, ja tam piekrīt visi. Šobrīd spēkā esošā līguma noslēgšanai sarunas ilga 20 mēnešus. Prāgā liela ietekme ir kopsapulcei.

Pilzenes sabiedriskā transporta uzņēmums nodarbina 900 darbiniekus publiskās un privātās partnerības kārtībā. Daži pakalpojumi ir nodoti ārpakalpojumu sniedzējiem. Politikā sociālā dialoga procesā nav iekļauti. Likumā paredzēts, ka nav pieļaujams algas paaugstinājums par vairāk nekā 3 %. Dialogs noris saskaņoti.

Slovākijā sabiedriskā transporta pakalpojumus nodrošina 17 transporta uzņēmumi. Lai nodrošinātu pārvadājumus ar autobusiem, papildus ir nepieciešami vēl 10–15 % transportlīdzekļu vadītāju. Gluži tāpat kā citiem uzņēmumiem, ir jārisina jautājums par transportlīdzekļu vadītāju trūkumu. Jaunie darbinieki saņem finansiālu prēmiju, bet pēc neilga laika pamet uzņēmumu. Transportlīdzekļa vadītājam maiņas laikā ir jāpilda pārāk daudz pienākumu, lielākajai daļai cilvēku darbs izrādās par grūtu. Ir jāpaaugstina darba pievilcība. No darbiniekiem saņemtas sūdzības par sarežģīto satiksmi, kā arī to, ka transportlīdzekļu vadītājiem nepienākas pārtraukumi.

Košices pieredze ir tāda, ka transportlīdzekļu vadītāji strādā vairākos uzņēmumos. Arodbiedrības tiek uztvertas kā partneri. Ņemot vērā to, ka tās spēj paralizēt sistēmu, labas attiecības ar tām ir noderīgas. Darbojas divas arodbiedrības, kuras organizētas valsts arodbiedrību asociācijās. Darba koplīgumi ir augstākā līmenī nekā Darba kodekss. Darba kodeksā veikto grozījumu dēļ streikus rīkot ir grūtāk. No ES fondiem saņemtā finansējuma ieguldīšana transportlīdzekļos ir palīdzējusi uzlabot transportlīdzekļu vadītāju darba apstākļus. Papildu sarunas notikušas par tādiem jautājumiem kā mājokļi, papildu apdrošināšana, kā arī pensijas likmes paaugstināšana.

„Metrorex” (Bukareste) ir akciju sabiedrība. Tās pārvaldībā ir 4 galvenās līnijas ar 53 stacijām. Uzņēmums nodarbina 4560 tehniskās apkopes darbiniekus. „Metrorex” ir bezpeļņas uzņēmums, kura darbība ir regulēta normatīvajos aktos. Ar subsīdijām tiek atbalstīta infrastruktūras uzturēšana. Darba koplīgumi ir noslēgti, arodbiedrības cīnās par labākiem nosacījumiem. Darbiniekiem tiek nodrošinātas apmācības. Arodbiedrībai problēmas sagādā tiesību akti, proti, Likums Nr. 109, nevis uzņēmuma vadība. Arodbiedrības pieprasa grozīt Likumu Nr. 53/2003 (Darba kodekss).

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: DARBA APSTĀKĻI, DARBA DROŠĪBA UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBA

Ungārijā uzņēmumi īsteno dažādus pasākumus, reaģējot uz vardarbības pieaugumu. Nepieciešams nodrošināt labākus apstākļus transportlīdzekļu vadītājiem. Transportlīdzekļa vadītāja profesijas prestižs ir zems. Digitalizācijas procesā jaunais aprīkojums pats par sevi nav problēma, bet vadītājiem jāpierod pie jaunajiem transportlīdzekļiem un tehnikas.

Rumānijā drošība ir pats aktuālākais jautājums. Ir ieviesti pasākumi pret vardarbību. Šā jautājuma risināšanā būtisku lomu spēlē arī darba koplīgumi. Koplīgumos jāparedz labi apstākļi. Ja darba apstākļi nav pievilcīgi, transportlīdzekļu vadītāji aiziet no uzņēmuma. Agrāk publiskās telpas drošību aizsargāja apsardzes darbinieki.

Slovākijā darbiniekiem vairs netiek piešķirti nekādi labumi. Aktuāli jautājumi ir drošība, digitalizācija, ergonomiskie aspekti un autoparka modernizācija. Ir grūti nodrošināt sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu, ņemot vērā transportlīdzekļu vadītāju trūkumu un darbinieku aizsardzībai noteiktos darba laika ierobežojumus.

Vācijas uzņēmuma „Bogestra” pārstāvis informēja par uzņēmuma līmenī apspriestajām sociālā dialoga tēmām. Darba drošības un veselības aizsardzības komitejas tiekas četras reizes gadā. Šo komiteju loma ir darboties kā darba drošības un veselības aizsardzības pārvaldības koordinācijas grupai. Komiteja nosaka regulējumu, struktūru un procesus, kā arī paredz pasākumus, projektus, termiņus un atbildības sadalījumu. Komiteja izvērtē un kontrolē projektus un tiecas pēc uzlabojumiem. Prognozes par produktivitātes pieaugumu ir uzlabojušās.

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: APMĀCĪBAS

Slovākijā tiek piedāvāta pamatapmācība. Šobrīd nodarbinātie transportlīdzekļu vadītāji ir kvalificēti. Attiecībā uz īpašiem sertifikātiem ir noteiktas augstākas prasības. Transportlīdzekļu vadītāji pamet profesiju vēlākā karjeras posmā, jo darbs ir par grūtu. Netiek piedāvāta apmācība par rīcību gadījumā, ja ir noticis masveida satiksmes negadījums – šādas apmācības būtu jāpiedāvā. Pastāv atsevišķa skola transportlīdzekļu vadītājiem, kura piedāvā arī kopmītnes apmācāmajiem, kuri nedzīvo Bratislavā.

Kopumā D kategorijas vadītāja apliecības iegūšana ir dārga. Darba devējs varētu to līdzfinansēt. „BKV” pats apmāca savus transportlīdzekļu vadītājus. Agrāk bija daudz lielāks pieteicēju skaits.

Čehijā transportlīdzekļu vadītāju atrašana ir operatīva rakstura jautājums. Jautājums ir par to, kā rīkoties nākotnē, jo šajā profesijā ieinteresēto cilvēku skaits nepalielināsies.

IDEJAS NĀKOTNEI

- Ieinteresētajām pusēm jāzina, kā notiek sociālais dialogs; apmācības būtu lietderīgas.
- Slovākijas apmācību modelis ir vērtējams pozitīvi.
- Grūtības, ar kurām saskaras pilsētas, ir visai līdzīgas.
- Ir svarīga pieredzes apmaiņa ar citiem.
- Uzņēmumiem un arodbiedrībām būtu jārikojas kopīgi.
- Rumānija vēlas grozīt darba koplīgumu, pamatojoties uz šā semināra diskusijās secināto, proti, jautājumos par atvaļinājumu, pārtikas taloniem, veselības aizsardzības jautājumos.
- Ir jāaptur ārpalpojumu izmantošana.
- Ir jāatver arodskolas.
- Finansējuma trūkums paralizēs pakalpojumu sniegšanu, politiķi jāpārliecina, ka jāpiešķir pienācīgs finansējums.
- Ir lietderīgi zināt par situāciju citās valstīs, problēmas ir līdzīgas, atšķiras tikai detaļas.
- Nav galīga un visiem piemērota risinājuma, problēmjautājumi jārisina uz vietas.
- Maiņas laikā darbiniekiem jānodrošina kvalitatīvs uzturs.
- Atvaļinājums rehabilitācijai, apmaksāts slimības atvaļinājums, ergonomikas prasību ievērošana transportlīdzekļa vadītāja kabīnes aprīkošanā, darba laika organizācija.
- Vidējā līmeņa vadības apmācības transportlīdzekļu vadītāju interesēs – ir saņemtas daudzas sūdzības, bet situācija nemainās.
- Sociālā inženierija un uzņēmumu stratēģijas.
- Tur, kur labi darbojas sociālais dialogs, situācija ir labāka.
- Uzsvars ir jāliek uz sociālo dialogu, arodbiedrībām jābūt „kontakta sarakstā”, lai kopīgi varētu meklēt risinājumus.
- Ir jāizstrādā konceptuāls plāns, kuru būtu iespējams pielāgot dažādām sistēmām/situācijām.

8.3 seminārs: Polija, Igaunija, Latvija, Lietuva

Eiropas sociālie partneri uzaicināja sociālos partnerus no Polijas, Igaunijas, Latvijas un Lietuvas piedalīties 2019. gada 30.–31. janvārī Varšavā rīkotajā seminārā. No Polijas puses piedalījās Varšavas pilsētas sabiedriskā transporta tirdzniecības palāta, uzņēmumi „MPK-Łódź Sp. z o.o.” (pārvadājumu ar autobusiem un tramvajiem pakalpojumu sniedzējs), pilsētas transporta uzņēmums „Jaworznie”, „MPK Poznań Sp. z o.o.”, „Michalchewska sp. z o.o.”, „PKM Sosnowiec Sp. z o.o.”, „Tramwaje Szczecińskie Sp. z o.o.”, Ščecinas sabiedriskā transporta uzņēmums, „Tramwaje Warszawskie”, „Metro Warszawskie Sp. z o.o.”, kā arī nacionālo pilsētas satiksmes nozares arodbiedrību nodaļu „NSZZ Solidarność Gdynia”, Varšavas sabiedriskā transporta arodbiedrības „NSZZ Solidarność”, Krakovas „NSZZ Solidarność MPK S.A.” pārstāvji, Nacionālā Autovadītāju un motociklu vadītāju arodbiedrība Dabrova Gorničā, Glivicē, Lodzā, Poznaņā, Sosnovecā, Ščecinekā un Varšavā; Polijas Autovadītāju arodbiedrība Košalinā, kā arī Polijas Sabiedriskā transporta darbinieku arodbiedrība Lodzā pievienojās sanāksmei.

No Latvijas puses piedalījās Paneiropas Autoostu asociācijas, SIA „B-Bus”, pilnsabiedrības “Rīgas mikroautobusu satiksme”, Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrības (LAKRS) pārstāvji. No Lietuvas bija ieradušies uzņēmumu UAB „B-Bus”, UAB „Transrevis”, kā arī Lietuvas Transporta darbinieku federācijas pārstāvji. No Igaunijas puses sanāksmē piedalījās arodbiedrības „Igaunijas Transporta un autotransporta darbinieku savienība” (ETTA) pārstāvji.

VĪZIJA PAR MOBILITĀTES NĀKOTNI PILSĒTĀS

Igaunijā plānots ieviest bezmaksas transportu. Šā pasākuma mērķis ir paaugstināt pasažieru skaitu. Sabiedriskajam transportam ir jābūt pievilcīgam pasažieriem. Cilvēki labprāt izmantos sabiedrisko transportu, ja tas būs lēts. Komerciālie pārvadājumi nevar sacensties ar bezmaksas transportu, bet piedāvājumā ir mazāk maršrutu. Papildus jāveicina velosipēdu izmantošana īsām distancēm un ātrgaitas vilcienu izmantošana garām distancēm.

Latvijā plānotas Paneiropas autobusu stacijas. Rail Baltica ievieš būtiskas izmaiņas reģionā.

Lietuvā tiek grozīts pilsētas sabiedriskā transporta tiesiskais regulējums. Lai sniegtu sabiedriskā transporta pakalpojumus, operatoriem jāpiedalās publiskajā iepirkumā. Tiek ievēroti minimālie standarti par darba apstākļiem.

Polijā, kā jau lielā valstī, ir atšķirības starp reģioniem un pilsētām.

Poznaņā sabiedriskā transporta galvenais elements ir priekšpilsētu teritorijas. Ir jāorganizē tāds tīkls, kas ir sadalīts pa transportlīdzekļu veidiem. Uzņēmums savā darbībā paļaujas uz nemateriālajiem resursiem. Tiesiskais regulējums nav stabils, valstij būtu jānodrošina tāds tiesiskais regulējums, uz kuru var paļauties, aptverot vietējās pašpārvaldes iestādes. Poznaņā darbojas divi autobusu un sliežu ceļu operatori, kuri atbild par pakalpojumu snigšanu gan pilsētā, gan reģionā. Operatoriem aktuālākie jautājumi ir IT sistēmu, biļešu sistēmas un pasažieru informēšanas sistēmas integrēšana. Sociālā dialoga galvenais uzdevums ir nodrošināt vietējā transporta stabilizēšanu. Pilsētu publisko telpu izmantošana ir problemātiska – šo jautājumu nevar atrisināt teorētiski, tas ir jāplāno un jāorganizē kopā ar ieinteresētajām pusēm. Poznaņas sabiedriskā transporta pamatā ir tramvaji, Poznaņā darbojas tikai daži autobusi.

Ščecinekā tiek veicināta velosipēdu izmantošana. Pilsētas sabiedriskā transporta nozari regulē pārāk daudz normatīvo aktu, operatoriem ir grūti tiem izsekot un tos īstenot. Ceļi pieder vai nu pilsētai, reģionam vai valstij; ir dažādas atbildības jomas, kas ļoti sarežģī sabiedriskā transporta organizēšanu. Ščecinekā plānots ieviest bezmaksas sabiedrisko transportu.

Ščecinā ir izveidots labs sabiedriskā transporta tīkls. Pilsētas sabiedriskais transports sastāv no autobusiem (parastajiem un ātrgaitas) un tramvajiem. Tramvaju pārvadājumu organizēšana ir dārga, bet sabiedriskais transports Ščecinā ir labi attīstīts. Tādēļ Ščecinā nav satiksmes sastrēgumu.

Gdiņā tiek izmantoti moderni trolejbusi un pilsēta ar tiem ļoti lepojas. Gdiņā aktīvi darbojas trīs operatori. Sociālie partneri ir paplašinājuši sociālo dialogu, iekļaujot diskusijās arī ekspertus no zinātnes jomas. Tiks ieviesti bezmaksas sabiedriskā transporta pakalpojumi, bet tikai daļai iedzīvotāju. Ir plānots īstenot Eiropas projektus sabiedriskā transporta centralizēšanai.

Javožno, kurā ir 90 000 iedzīvotāju, sabiedriskā transporta pakalpojumi ir ārkārtīgi svarīgi. Tomēr kapacitāte priekš pilsētas nav pietiekama, tā būtu jāpaplašina.

Radomā pilsētas vadība īsti nav informēta par sociālo dialogu. Sociālie partneri mazās pilsētās saskaras ar vēl lielākām grūtībām pievērst uzmanību aktuālajiem jautājumiem. Būtisks jautājums pilsētā ir publiskā telpa.

Varšavā pie vairākiem projektiem, kuru nolūks ir attīstīt pārvadājumus pilsētā, strādā apaļais galds, kurš sastāv no tādām ieinteresēto pušu grupām kā pasažieri, operatori, darbinieki, riteņbraucēji utt. Arodbiedrības apaļajā galdā nav iekļautas. Nozares līmeņa līgums ir noslēgts 90.-ajos gados. Par attīstību ir atbildīga Transporta administrācija. Notiek tikšanās ar iedzīvotājiem, lai iegūtu informāciju par idejām un prasībām. Svarīgas sabiedriskā transporta attīstības jomas ir elektriskā mobilitāte un digitālās pakalpojumu platformas. Problēmjautājumi ir sabiedriskā transporta izmantošanas veicināšana un pilsētas dzīves kvalitāte. Transportlīdzekļu vadītājiem aktuāls ir jautājums par darba laika ierobežošanu.

VALSTS LĪMEŅA SOCIĀLAIS DIALOGS

Sociālo dialogu Latvijā regulē vairāki normatīvie akti:

- Latvijas Republikas Satversme;
- Darba likums (2002.);
- Darba aizsardzības likums (2002.);
- Arodbiedrību likums (2014.);
- Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (1999.);
- Streiku likums (1998.);
- Darba strīdu likums (2002.);
- Valsts darba inspekcijas likums (2008.)

Trīspusējais dialogs, kas notiek starp valdības pārstāvjiem, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību un Latvijas Darba devēju konfederāciju, ir labi organizēts. Pusēm ir pieejami instrumenti, lai līdzsvarotu spēku samērus un ietekmētu citas dialoga puses.

Divpusējais sociālais dialogs Latvijā: galvenais uzsvars šajā sociālajā dialogā tiek likts uz pašu procesu; par procesa galaiznākumu parasti tiek uzskatīta līguma (ģenerālvienošanās vai darba koplīguma) noslēgšana, kas norāda uz to, ka ir samērotas visu sociālo partneru intereses. Abas puses uzņemas saistības pildīt darba koplīgumu, darba koplīgumā ir noteikti sodi tai pusei, kura nepilda koplīgumu. Latvijā šāda veida divpusēja sadarbība vislabāk darbojas uzņēmumu līmenī un ir mazāk sastopama nozares vai reģionālā līmenī.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” ir iesaistījies dialogā ar Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrību (LAKRS). Dialogs autoostā uzsākts 1997. gada 10. novembrī. Veiksmīgs sociālais dialogs 1998. gadā vainagojās ar darba koplīgumu starp arodbiedrību un darba devēju. Darba koplīgums paredzēja vairākus sociālus labumus, kas Latvijas normatīvajos aktos nebija paredzēti vai bija paredzēti mazākā apmērā. Sociālais dialogs ir veids, kādā pieņem lēmumus par darbinieku algas apmēru un darba apstākļiem, kā arī iesaistīt darbiniekus jautājumos, kas ietekmē ražošanas procesu, uzņēmuma vadīšanu un uzņēmuma attīstību.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” ir Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) biedrs. LDDK ir dibināta 1993. gadā un tā ir pati ietekmīgākā darba devēju apvienība Latvijā. LDDK pārstāv darba devējus sociālajā dialogā ar Latvijas valdību un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību. LDDK misija ir veidot Latvijas uzņēmējdarbību atbalstošu vidi, veicinot uzņēmēju konkurētspēju un pārstāvēt darba devējus sociālā dialoga ietvaros nacionālā, Eiropas Savienības un starptautiskā līmenī. AS „Rīgas starptautiskā autoosta” ir Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) biedrs kopš 2006. gada. 2018. gadā LDDK un AS „Rīgas starptautiskā autoosta” parakstīja sadarbības memorandu ar mērķi uzsākt sarunas par nozares ģenerālvienošanās parakstīšanu ar nozares darba devēju pārstāvjiem, nodrošinot AS „Rīgas starptautiskā autoosta” šīs vienošanās noslēgšanai nepieciešamo apmācību, informāciju un materiālus. AS „Rīgas starptautiskā autoosta” sadarbojas ar LDDK ekspertiem un piedalās sociālajā dialogā, aizstāvēt savas un nozares intereses.

Uzņēmumā ir saskaņotas darba devēja un darbinieku intereses un darba koplīgumā ir paredzēti papildu sociālie labumi darbiniekiem:

- pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā;
- privātā veselības apdrošināšana darbiniekiem un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem;
- ikmēneša iemaksas trešajā pensiju līmenī;
- tiek izdoti oficiāli pateicības raksti par labu sniegumu (Noteikumi par pateicības rakstu izsniegšanu);
- uztura kompensācijas darbiniekiem, kuri strādā maiņu darbu (ar fiksētu stundas likmi. Aprēķinātās uzturdevas kompensācijas izmaksā reizē ar darba algu);
- kompensācija par brillēm (kontaktlēcām) vienreiz gadā;
- pabalsts ģimenes locekļa nāves gadījumā.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” aktuālākais sociālā dialoga jautājums ir par darba samaksas pacelšanu. Uzņēmumā ir ieviesta efektīva darba samaksas sistēma (Darba samaksas noteikumi). Izmaksājamā darba samaksa sastāv no fiksētās daļas (kas aprēķināta saskaņā ar fiksētu stundas likmi) un no mainīgās daļas (mēneša piemaksas, kuras ir tieši atkarīgas no darbinieka snieguma attiecīgajā laika periodā). Ir izstrādāta un ieviesta darbinieku materiālās stimulēšanas procedūra (Materiālās stimulēšanas noteikumi). Uzņēmuma darbinieki saņem finansiāla rakstura labumus par personīgo ieguldījumu autoostas vispārīgajā darbā, par savu sniegumu darba uzdevumu izpildē, par ieinteresētību darba pienākumu izpildē, par darba kvalitāti, par palielinātu darba apjomu; materiālā stimulēšana iekļauj arī atvaļinājuma pabalstus. Vidējā darba samaksa uzņēmumā no 981 EUR 2016. gadā ir pieaugusi līdz 1152 EUR 2018. gadā.

Arodbiedrība ir iesaistīta sociālajā dialogā uzņēmuma līmenī. Komitejas risina ar sabiedrisko transportu saistītos problēmjautājumus. Autobusu vadītāji nav apmierināti ar noteikumiem par darba laiku, kā arī ar darba samaksu. Ir jākompensē arī gaidīšanas (dīkstāves) laiks. Jaunajos iepirkumos iestādēm ir jāpiešķir iespēja izvēlēties nevis lētāko piedāvājumu, bet saimnieciski visizdevīgāko piedāvājumu. Valstij pakalpojumu izpildei jāpiešķir pietiekami finansiālie resursi. Latvijā pensijas vecums ir 65 gadi, ir iespējams aiziet pensijā arī ātrāk, bet šādā gadījumā pensija ir samazinātā apmērā.

Lietuvā publiskajos iepirkumos vienmēr uzvar lētākais piedāvājums. Minimālā alga ir 550 EUR. Nepieciešams paaugstināt algas. Darba koplīgumam ir jābūt spēkā visā nozarē – šobrīd tā nav. Šobrīd nav spēkā esoša darba koplīguma. Pensijas vecums Lietuvā ir 63 gadi, tas tiks paaugstināts uz 65 gadiem.

Igaunijā nozarei saistoši lēmumi tiek pieņemti centrālā valdības līmenī. Pastāv darbinieku federācija un darba devēju federācija. Sociālais dialogs tiek organizēts divpusēju sarunu veidā. Bieži tiek slēgti nozares koplīgumi par konkrētiem jautājumiem. Šobrīd nav spēkā noderīga sistēma veselības apdrošināšanai un apdrošināšanai pret negadījumiem darbā. Publiskajos iepirkumos vienmēr uzvar piedāvājums ar zemāko cenu. Nozares koplīgumi noslēgti vietējo preču pārvaldījumu nozarē. Autovadītājus, kas nodrošina starptautiskos tālsatiksmes pārvaldījumus, šis koplīgums neaptver. Autobusu vadītājiem nav paredzēti labvēlīgāki noteikumi. Pensijas vecums ir 63 gadi, ar jauno likumu pensionēšanās vecums līdz 2023. gadam tiks paaugstināts uz 65 gadiem.

POLIJA

Sosnovēca: dialogs starp arodbiedrībām un iestādēm pastāv, bet tas nav vērtējams pozitīvi. Kavēšanās ir bieža parādība, un transportlīdzekļu vadītājiem tad nav laika atpūtai. Darbiniekiem aktuāls ir pensiju jautājums.

Poznaņa: iepirkumi atstāj nelabvēlīgu ietekmi uz nozari. Iepirkumu nosacījumi būtu jānosaka sociālajiem partneriem, jo viņi pārzina situāciju.

Krakova: oficiāli Krakovā ir 800 000 iedzīvotāju, realitātē iedzīvotāju skaits ir 2 100 000. Krakovā liela problēma ir smogs, īpašās dienās sabiedriskais transports ir bez maksas, lai cīnītos ar gaisa piesārņojumu. Ir ieviesta transportmijas jeb „park and ride” sistēma. Transportlīdzekļu vadītāju emigrācija ir problēma ne tikai Krakovā. Pilsētai ir monopols uz tramvajiem, 55 % no autobusu pārvaldījumiem pieder privātajiem uzņēmumiem. Nākotnē uz ielām obligāti jāizveido riteņbraucēju celiņi. Sociālais dialogs tiek organizēts uzņēmumu līmenī. „OPZZ” un „Solidarnosc” rīko bezkompromisa sarunas par algām.

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: DARBA APSTĀKĻI

Diskusijā tika pieminēti vairāki jautājumi:

- AS „Rīgas starptautiskā autoosta” ir ieviesta ISO 9001:2015 kvalitātes vadības sistēma. Kvalitātes vadības sistēmas ieviešana ir palīdzējusi optimizēt uzņēmuma darbību, uzlabot darba vidi, kā arī skaidri definēt katra darbinieka pienākumus un atbildību. Ir uzlabojies katras atsevišķas uzņēmuma struktūrvienības darbs, ir izveidota abpusēji izdevīga sadarbība ar visām pusēm, kuras vēlas izmantot autoostas pakalpojumus.
- Vadība ņem vērā darbinieku priekšlikumus un īsteno pasākumus darba apstākļu uzlabošanai: darbinieki, kuri apkalpo klientus, ir apgādāti ar formas tērpu, identifikācijas nozīmītēm un darba apģērbiem; darbiniekiem ir izveidotas speciālas atpūtas telpas (atpūtas telpa, duša, virtuve, gērbtuve); vienreiz gadā tiek izmaksāta kompensācija par brillēm (kontaktlēcām).
- Fiziskie apstākļi ir labi, ir izdotas vadlīnijas.
- Motivācija ir svarīga.
- Kabīnes ir šauras, var rasties klaustrofobiskas sajūtas. Kabīnes ir jāuzlabo, to var panākt ar sociālo dialogu.
- Pastāv darbinieku trūkums dažādās jomās un tas ietekmē pārējos darbiniekus (darba intensifikācija).
- Apmācības. IT speciālisti, tehniskie darbinieki un pārējie darbinieki no darba negaida neko ārkārtēju, kā vien pašpilnveidi un to, ka darbs sniedz prieku; ir jānodrošina pamatprasību izpilde un pietiekams atalgojums, lai darbinieki varētu atļauties uzturēt ģimeni.
- Agrāk Polijā sievietēm nebija atļauts vadīt autobusu. Par nosacījumiem lēmumus pieņem iestāžu darbinieki, kuri nekad nav vadījuši autobusu un nepārzina situāciju. Transportlīdzekļu īpašniekiem un operatoriem ir iespēja paust savu viedokli.
- Autobusa vadītāja profesijas prestižs Polijā ir zems. Cilvēkiem, kuri nevar atļauties personīgo automašīnu, ir kauns izmantot sabiedrisko transportu.
- Apmācības par vardarbību ir ļoti vispārējas, tās nav izstrādātas tieši autobusu vadītājiem.
- Mazākiem uzņēmumiem ir grūtības izpildīt obligātās sanitārās prasības.
- Autobusu vadītājiem nesimpatizē videonovērošana, bet ar tās palīdzību var pierādīt, ka vadītājs ir rīkojies pareizi.

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: DARBA DROŠĪBA UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBA

- Saskaņā ar darba koplīgumā noteikto visiem Rīgas autoostas darbiniekiem ir piešķirta veselības apdrošināšana un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem. Darbinieki tiek nosūtīti uz obligātām veselības pārbaudēm. AS „Rīgas starptautiskā autoosta” drošība sistēma tiek uzlabota katru gadu (jauni dūmu detektori, videonovērošanas kameras, euro banknošu pārbaudes ierīces). Ir izstrādāts civilās aizsardzības plāns un organizēts seminārs „Civilā aizsardzība un drošības pasākumi pasažieru termināļos”, kurš bija jāapmeklē visiem darbiniekiem.
- Lietuvā privātais uzņēmums piedāvā nelielu apdrošināšanu. Pirmā slimības diena netiek apmaksāta, kopumā 12.000 slimības dienas. Tiek apmaksātas 10 slimības dienas.
- Igaunijā novērojams transportlīdzekļu vadītāju trūkums, viņi brauc strādāt uz citām valstīm. Tikai 6 % darbinieku ir jaunāki par 35 gadiem, 74 % ir vecāki par 51 gadu. Uzņēmumi iepirkumu sagatavošanas procesā netiek iesaistīti. Pilsētām ir jāierīko tualetes, kuras var izmantot autobusu operatori.
- Latvijā notiek uzbrukumi transportlīdzekļu vadītājiem, tiek piedāvāta apmācība par rīcību agresīvu pasažieru un agresijas gadījumā.
- Lietuvā izplatīta ir attieksme „pasažierim vienmēr taisnība”. Pienākumi ir tikai transportlīdzekļu vadītājiem, ne pasažieriem.
- Tualešu, atpūtas telpu, virtuvju trūkums.

SOCIĀLĀ DIALOGA JOMAS: APMĀCĪBAS

- Apmācības deputātiem un viņu palīgiem palīdzētu viņiem paplašināt zināšanas par pilsētas sabiedriskā transporta nozares vajadzībām, kā arī sociālo dialogu.
- Tiek piedāvāts plašs apmācību klāsts – ekobraukšana; saskarsme ar pasažieriem; apmācības, izmantojot simulatorus; apmācība braukšanai ar tramvaju; īpaša apmācība sievietēm – tramvaju vadītājām.
- Apmācību paraugprogrammu izstrāde varētu būt noderīga citiem uzņēmumiem.
- Instruktoriem ir jābūt ar autobusa vadītāja pieredzi.
- Atsevišķa apmācību struktūrvienība ar saviem instruktoriem.
- Ir jāievēro Direktīva 2018/645 (ar kuru groza Direktīvu 2003/59/EK par autotransporta līdzekļu vadītāju sākotnējās kvalifikācijas iegūšanu un periodisku apmācību).
- Apmācības bieži notiek ārpus darba laika.
- Rīgā tiek nodrošināta darbinieku tālāka apmācība un profesionāla pilnveide (nodrošinot sākotnējās kvalifikācijas iegūšanu, apmācību uz vietas, uz konkrētu auditoriju vērstas apmācības, prasmju apmaiņu, pašmācību, vadības apmācību, seminārus par specifiskiem jautājumiem ārpus darba vietas). Piemēram, 2016. gadā 60 darbinieki tika apmācīti par to, kā rīkoties ar problemātiskiem indivīdiem krīzes situācijā vai kā rīkoties gadījumā, ja sabiedriskā vietā ir sākusies apšaušana.
- 2018. gadā 40 autoostas darbiniekiem sniegtas apmācības par būtiskām izmaiņām personas datu aizsardzībā, kas stājās spēkā līdz ar Vispārīgo datu aizsardzības regulu. 2018. gadā 60 darbinieki piedalījās apmācībās „Energoefektivitātes paaugstināšana AS „Rīgas starptautiskā autoosta”. 2019. gadā 10 darbinieki piedalījās apmācībās „Rīcība potenciālu krīzes situāciju gadījumā Rīgas starptautiskajā autoostā kā kritiskās infrastruktūras objektā”.



Pilsētas sabiedriskā transporta nozares uzņēmumu un arodbiedrību Centrāleiropas un Austrumeiropas valstīs ziņojumi

9.1 Košices pilsētas transporta uzņēmums, a.s., Slovākijas Republika

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Šobrīd Košicē vai Košices reģionā nav noteikta par transporta integrāciju atbildīgā persona, tomēr tiek sperti vajadzīgie soļi, lai atvieglotu visu transportlīdzekļu veidu un to operatoru koordinēšanu.

Reģionā šobrīd darbojas šādi uzņēmumi:

- Košices pilsētas transporta uzņēmums – sabiedriskais transports Košices pilsētā;
- „Eurobus” a.s. un „SAD Michalovce” a.s. – pārvadājumi ar autobusiem priekšpilsētā;
- Slovākijas Dzelzceļa uzņēmums un „Regiojet” a.s. – dzelzceļa transports.

Par pilsētas sabiedriskā transporta pakalpojumiem tiek slēgts līgums, pakalpojumus un kustības sarakstus apstiprina Košices vietējās pašpārvaldes iestādes atbildīgās struktūrvienības. Līgumus par priekšpilsētas autobusu pārvadājumiem slēdz Košices pašpārvaldes reģions, par dzelzceļa pārvadājumiem – Slovākijas Republikas Transporta un būvniecības ministrija.

Pilsētas transporta attīstību kontrolē vietējā pašpārvalde. Mūsdienās Košices pilsētai ir labas iespējas, lai attīstītu visus transportlīdzekļu veidus (un tie pakāpeniski arī tiek attīstīti). Darbs pilsētas sabiedriskā transporta nozarē koncentrējas ap Košices „Transporta un transporta infrastruktūras būvniecības un attīstības stratēģiju 2030” un Košices Ilgtspējīgas mobilitātes plānu.

DARBA DEVĒJI

Mūsu uzņēmums nodrošina sabiedriskā transporta pakalpojumus Košices pilsētā (pārvadājumi ar autobusiem, trolejbusiem un tramvajiem) un mūsu transportlīdzekļi gadā kopumā nobrauc 14,8 milj. km. Uzņēmuma mērķis ir turpināt sniegt minētos pakalpojumus un nepārtraukti attīstīt šo pakalpojumu uzticamību un drošumu, vienlaikus panākot to, ka uzņēmums ir pievilcīgs potenciālajiem darbiniekiem, jo īpaši ņemot vērā ilgtermiņa perspektīvu (uzņēmums dibināts 1891. gadā). Nodarbinātības līmenis samazinās, jo īpaši apkalpošanas un administrēšanas sektorā, tomēr transportlīdzekļu vadītāju skaits nav samazinājies. 2000. gadā uzņēmumā strādāja 1500 darbinieku, 2010. gadā – apmēram 1300 darbinieku. 2019. gadā uzņēmumā strādā 950 darbinieku.

Cilvēkresursu attīstības galvenais mērķis ir paaugstināt apmierinātību ar darbu, ieviešot materiālo stimulēšanu un jo īpaši – palielinot algu apmēru. 2018. gadā algas pieauga par apmēram 10 %, 2019. gadā notiek sarunas ar arodbiedrībām par algu paaugstināšanu. Tuvākajā nākotnē būs svarīgi piesaistīt jaunos darbiniekus vidusskolas izglītības posmā, mēs šobrīd gatavojam stipendiju programmas un atbalstu nākotnes darbiniekiem.

Sociālajam dialogam ir ilgtermiņa raksturs un tas darbojas labi. Uzņēmumā darbojas divas arodbiedrības. Mūsu uzņēmumā ir spēkā darba koplīgums, kas paredz darbiniekiem labumus, kas pārsniedz Darba kodeksā noteiktās minimālās prasības. Mēs nodrošinām kolektīvas sarunas starp vadību un abu arodbiedrību pārstāvjiem vismaz četras reizes gadā. Mēs uzskatām, ka sociālā dialoga līmenis ir labs vai, salīdzinājumā ar citu uzņēmumu pieņemto praksi – pat tāds, kas pārsniedz pamatstandartus.

Uzņēmums darbojas grūtos ekonomiskos apstākļos. No sabiedriskā transporta pakalpojumiem gūtie ieņēmumi ir pietiekami, lai segtu apmēram 50 % no uzņēmuma izmaksām. Ņemot vērā to, ka Košices pilsētas pašpārvaldei pieder 100 % uzņēmuma, tā kompensē visus ar mūsu darbību saistītos zaudējumus, bet maksājumi bieži tiek kavēti, kas rada problēmas ar skaidras naudas plūsmu.

Uzņēmums nav dalībnieks nevienā no ES līmeņa darba devēju asociācijām. Slovērijas Republikas līmenī, tāpat kā visi lielāko pilsētu transporta uzņēmumi, mēs esam Slovērijas Republikas Pilsētu aglomerāciju sabiedriskā transporta operatoru asociācijas dalībnieki. Šī asociācija vismaz divas reizes gadā organizē sēdes, kuru laikā individuāli operatori koordinē ar transportu saistītās aktivitātes, kā arī sociālā dialoga aktivitātes.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Slovākijā valsts līmenī notiek trīspusējas sarunas, tomēr sarunas ar arodbiedrībām ir tikai divpusējas, atbilstoši tālāk norādītajam:

Arodbiedrība un Slovērijas Republikas Pilsētu aglomerāciju sabiedriskā transporta operatoru asociācija. Uz šo sarunu pamata ir pieņemts augstāka līmeņa darba koplīgums, kas attiecas uz Slovērijas Republikas sabiedriskā transporta operatoriem.

Augstāka līmeņa darba koplīgumā garantētās augstākas piemaksas un darbiniekiem paredzēti labumi ir divpusējās sarunās starp darba devēju un arodbiedrību organizācijām noslēgtā korporatīvā darba koplīguma rezultāts.

Koplīgumus noslēdz ar arodbiedrībām (augstāka līmeņa darba koplīgums) un ar arodbiedrību organizācijām (korporatīvais darba koplīgums).

Sociālais dialogs tādējādi ir vērtējams kā labs, ņemot vērā sociālu vienošanos esamību Slovērijas un darba devēju līmenī.

Augstāka līmeņa darba koplīgums aptver transporta uzņēmumus Bratislavā, Košicē, Žilinā, Banskā Bistricā un Prešovā.

Sociālais dialogs notiek arī par tādiem jautājumiem kā darba samaksas aprēķināšana, darbinieku drošība, kā arī par darbiniekiem paredzētiem labumiem. Papildus pamatalgas paaugstināšanas jautājumam sociālais dialogs notiek arī par turpmāk norādītajiem jautājumiem.

Darba kodeksā paredzētas piemaksas

- Piemaksa par virsstundu darbu (augstāka nekā Darba kodeksā noteiktā).
- Piemaksa par nakts darbu (augstāka nekā Darba kodeksā noteiktā).
- Piemaksa par darbu brīvdienās (augstāka nekā Darba kodeksā noteiktā).
- Piemaksa par darbu svētku dienās (augstāka nekā Darba kodeksā noteiktā).
- Kompensācija par darba sarežģītību (augstāka nekā Darba kodeksā noteiktā).
- Kompensācija par dežūras laiku (augstāka nekā Darba kodeksā noteiktā).

Piemaksas un materiālie stimuli, kas Darba kodeksā nav regulēti

- Piemaksa par darba stāžu.
- Piemaksa par darbu pēcpusdienas maiņā.
- Piemaksa darbiniekiem ar pozitīvu un iniciatīvas pilnu attieksmi pret darbu.
- Piemaksa par paaugstinātu darba sarežģītību/par autobusu un tramvaju, kuri sastāv no vairākiem posmiem, vadīšanu.
- Piemaksa par darbu Vecgada vakarā un par darbu pēc plkst. 18:00.
- Piemaksa par komandas vadīšanu.
- Piemaksa par dalītu maiņu.
- Piemaksa par reprezentāciju.
- Atlīdzība par dienesta autotransporta vadīšanu.
- Naudas balvas uzņēmuma svētku gadadienās.
- Naudas balvas asins donoriem.
- Prēmija – ikgadēja balva.
- Darba kodeksā neparedzētas brīvdienas.

Uzņēmums plāno turpināt intensīvu sociālo dialogu, kuru mēs uzskatām par galveno faktoru uzņēmuma veiksmīgai darbībai un darbinieku apmierinātībai ar darbu.

Tomēr šobrīd mēs neredzam pamatu apspriest jaunus jautājumus. Mūsu ieskatā par visiem būtiskajiem un izpildāmajiem uzlabojumiem vienošanās jau ir tikusi panākta, tomēr tuvākajā nākotnē mēs plānojam pakāpeniski paaugstināt esošās piemaksas un materiālos stimulus.

_____ EIROPAS LĪMENIS

Mūsu uzņēmums nav iesaistīts Eiropas līmeņa aktivitātēs.

Nemot vērā to pieredzi, ko esam ieguvuši no Jums, kā arī Jūsu organizētās starptautiskās sanāksmes, kuras mēs uzskatām par ļoti svarīgām, mums pamazām ir radies priekšstats, ka visā Eiropas reģionā ir ļoti līdzīgi sociālie dialogi, ļoti līdzīgas problēmas un ļoti līdzīgi izaicinājumi. Pārsteidzoši, ka Rietumeiropa cīnās ar tām pašām problēmām, ar kurām saskaras Austrumeiropas valstis.

Mēs sagaidām, ka turpmākās kopīgās tikšanās ļaus noskaidrot labākās prakses sociālā dialoga ziņā ES valstīs. Mēs varam salīdzināt apstākļus katrā valstī un saprast, ka mēs neesam vieni.

Pēc 2018. gadā Prāgā notikušās sanāksmes ir sagatavotas rekomendācijas Eiropas līmenī, kuru pamatā ir arī zināšanas par problēmām citās valstīs un jo sevišķi apziņa, ka darba samaksas jautājums nevar būt ES līmeņa prioritāte, jo tās ir ļoti lielā mērā atkarīgas no ekonomiskā snieguma, tomēr darbinieki, viņu veselība un ārpusdarba aktivitātes var tikt aizsargātas ar tiesisko regulējumu, kas ir saistošs ES valstīm, jo sevišķi šādās jomās:

sabiedriskā transporta vadītāju darba laiks un minimālais atpūtas laiks;

atpūtai paredzētas brīvdienas papildus parastajām brīvdienām atsevišķās valstīs.

Šie ir jautājumi tālākām diskusijām, tāpat kā jautājumi par darba vides uzlabošanu transportlīdzekļu vadītājiem – proti, sabiedriskā transportlīdzekļa kvalificēšana par darba vidi un transportlīdzekļa minimālo tehnisko prasību (piem., gaisa kondicionēšana, vadītāja kabīnes izmēri, vadītāja aizsardzība, ergonomikas prasības) noteikšana Savienības līmenī. Dažu klientu un ražotāju vidū ir novērojami centieni nodrošināt minētās prasības, bet līdz tam vēl ir tāls ceļš ejams.

9.2 AS „Rīgas starptautiskā autoosta”, Rīga, Latvija; darbības joma – autoostu darbība (starptautiskas nozīmes infrastruktūra)

Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS.

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Lēmumu pieņēmēji ir Satiksmes ministrija un valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Autotransporta direkcija.”

DARBA DEVĒJI

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” attīstības stratēģijas galvenais mērķis ir **nodrošināt Rīgas starptautiskās autoostas ilgtspējīgu darbību, autoostai kalpojot kā vienam no galvenajiem pasažieru autopārvadājumu punktiem Baltijas valstīs.**

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” strādā 60 darbinieki (dati uz 2019. gada februāri).

Uzņēmuma mērķis ir arī tālāka darbinieku apmācība un informācijas tehnoloģiju izmantošana, lai veicinātu augstas kvalitātes un drošus pakalpojumus, kas atbilst tirgus pieprasījumam attiecībā uz vietējiem un starptautiskajiem pārvadājumiem, kā arī pasažieru prasībām.

AS „RĪGAS STARPTAUTISKĀ AUTOOSTA” VĒRTĪBAS:

Profesionalitāte – lai mēs varētu nodrošināt pakalpojumu izcilību un izrādīt iniciatīvu.

Godīgums un ētiska uzvedība – rīkoties labticīgi, lai gan klienti, gan darbinieki varētu būt atklāti, tieši un pasargāti.

Taisnīgums – taisnīga un vienlīdzīga attieksme pret visiem klientiem un darbiniekiem; mūsu darbības caurspīdīguma nodrošināšana.

Komandas darbs – katrs darbinieks savus darba pienākumus pilda, sadarbojoties ar citiem darbiniekiem, lai sasniegtu kopējus mērķus.

Koleģialitāte – profesionālas attiecības starp kolēģiem un partneriem.

Latvijā ir labi attīstīts trīspusējais dialogs, kas notiek starp **valsts, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LAKRS) un Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) pārstāvjiem.**

Sociālais dialogs palīdz saglabāt spēku un ietekmes līdzsvaru starp attiecīgajiem sociālajiem partneriem.

Pēc apspriešanās ar Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrību (LAKRS) 1997. gada 10. novembrī autoostā izveidota profesionāla sociālā dialoga organizācija.

Uzņēmumā organizētā sociālā dialoga rezultātā 1998. gadā noslēgts darba koplīgums, saskaņā ar kuru uzņēmuma darbiniekiem paredzētas vairākas papildu sociālās garantijas papildus normatīvajos aktos noteiktajām.

Darba koplīgumā regulētas algas un darba apstākļi, kā arī darbinieku iesaiste jautājumos, kas skar uzņēmuma paplašināšanās, virzības un darbības jautājumos.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” ir Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) biedrs.

2018. gadā Latvijas Darba devēju konfederācija un AS „Rīgas starptautiskā autoosta” parakstīja sadarbības memorandu, ar kuru puses vienojās apspriest iespējamo uzsākt sarunas par ģenerālvienošanos parakstīšanu ar nozares darba devēju pārstāvjiem, sarunu gaitā nodrošinot AS „Rīgas starptautiskā autoosta” šīs vienošanās noslēgšanai nepieciešamo apmācību, informāciju un materiālus.

Sadarbībā ar LDDK ekspertiem AS „Rīgas starptautiskā autoosta” ir iesaistījusies sociālajā dialogā ar mērķi aizsargāt gan uzņēmuma intereses, gan nozares intereses kopumā.

ARODBIEDRĪBAS

Profesionālajai organizācijai „Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība” (LAKRS) ir 3200 biedru; AS „Rīgas starptautiskā autoosta” arodbiedrībā ir iestājušies 22 biedri.

LAKRS sadarbojas arī ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS). Mūsu starptautiskie sadarbības partneri ir Pasaules Sabiedrisko pakalpojumu internacionāle (PSI), Eiropas Pārtikas, Lauksaimniecības un Tūrisma darbinieku arodbiedrību Federācija (EFEAT), Eiropas Sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību federācija (EPSU), ETF u.c. Mēs īstenojam sadarbību ar sociālajiem partneriem, proti, Latvijas Pasažieru pārvadātāju asociāciju (LPPA), Autopārvadātāju asociāciju „Latvijas Auto“, Latvijas siltumuzņēmumu asociāciju, Latvijas Atkritumu saimniecības uzņēmumu asociāciju, Latvijas Ūdensapgādes un kanalizācijas uzņēmumu asociāciju u.c.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta“ ir noslēgusi darba koplīgumu, ir izvērtējusi darba apstākļus un drošības riskus, noregulējusi darba laiku un atpūtas laiku, kā arī nodrošinājusi pienācīgu atalgojumu.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Latvijas Republikā sociālo dialogu regulē vairāki normatīvie akti:

- Latvijas Republikas Satversme; Darba likums (2002.); Darba aizsardzības likums (2002.); Arod-

biedrību likums (2014.); Darba devēju organizāciju un to apvienību likums (1999.); Streiku likums (1998.); Darba strīdu likums (2002.); Valsts darba inspekcijas likums (2008.).

Trīspusējs sociālais dialogs ir labi attīstīts, tas notiek starp valsts, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LAKRS) un Latvijas Darba devēju konfederācijas pārstāvjiem.

Divpusējā sociālajā dialogā galvenais uzsvars tiek likts uz pašu procesu, kas ideālā variantā vainagojas ar līguma noslēgšanu (ģenerālvienošānās, darba koplīgums), kas samēro abu pušu intereses. Abas puses uzņem saistības pildīt darba koplīgumu, kā arī uzņem atbildību gadījumā, ja viņi nav izpildījuši savas saistības.

Latvijā divpusēja sadarbība vislabāk darbojas organizācijas (uzņēmuma) līmenī, bet ir vājāka reģionālā un nozares līmenī.

EIROPAS LĪMENIS

Iesaiste ir neregulāra – ir nepieciešama plašāka informācija par labāko praksi.

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

ZIŅOJUMS PAR SOCIĀLĀ DIALOGA ORGANIZĒŠANU ARODBIEDRĪBĀ DOSIA

Bohēmijas un Morāvijas Transporta, autotransporta un transportlīdzekļu remonta pakalpojumu darbinieku arodbiedrība (turpmāk tekstā – OS DOSIA) atrodas Prāgā, Čehijā. Arodbiedrība apvieno darbiniekus, kuri strādā sabiedriskā transporta, autoceļu pārvaldības, autoceļu būves, pilsētas ceļu un transportlīdzekļu remonta sektorā. Pašvaldības un to padomes lemj par uzņēmumu un no pašvaldības budžeta daļēji finansētu uzņēmumu attīstību pilsētās, savukārt reģionālās iestādes pieņem ar autoceļu pārvaldību saistītus lēmumus. Pilsētas sabiedriskā transporta pakalpojumus sniedz gan akciju sabiedrības, kurās vienīgais dalībnieks ir pašvaldība, gan privātie uzņēmumi, kuri sniedz piedāvājumus izsludinātajos iepirkumos. Čehijas galvaspilsētā Prāgā pašvaldība ir iepļānojusi attīstīt

sabiedrisko transportu, paplašinot esošās un izbūvējot jaunas metro līnijas, paplašinot priekšpilsētas autobusu un dzelzceļa pārvadājumus, kā arī pagarinot dzelzceļa tīklu no pilsētas centra līdz lidostai.

Čehijā transporta nozares darbinieki ir sagrupējušies daudzās arodbiedrībās. Mūsu arodbiedrība – OS DOSIA, apvieno apmēram 13 000 biedru no visām minētajām transporta nozarēm un no 135 organizācijām. Tās visas ir juridiskas personas, kuras regulē normatīvie akti par arodbiedrībām. Arodbiedrība piedalās sociālajā dialogā un sarunās par darba koplīgumiem augstākā līmenī, proti, ar darba devēju apvienībām.

Arodbiedrība ir iesaistīta četru augstāka līmeņa darba koplīgumu izstrādē. Viens no līgumiem aptver pilsētas sabiedrisko transportu, divi – autotransportu, ceturtais – autoceļu būvniecību. Mūsu ieskatā visiem

šiem augstāka līmeņa darba koplīgumiem ir liela ietekme uz sociālā dialoga attīstību, uz darbinieku darba apstākļiem un uz nākotnes sadarbību ar darba devēju apvienībām un uzņēmumos un organizācijās izveidotajām apvienībām.

Mūsu arodbiedrībā apvienojušās pamatorganizācijas piedalās sociālajā dialogā korporatīva darba koplīguma līmenī. Arodbiedrība darbojas kā padomdevēja, kā arī sniedz tiešas konsultācijas, palīdzot uzlabot darbinieku darba un sociālos apstākļus.

Galvenie nākotnes mērķi un izaicinājumi ir pēc iespējas ātrāk paaugstināt pastāvīgā personāla ienākumu līmeni līdz attīstītajām Rietumeiropas valstīm raksturīgajam līmenim. Sociālā dialoga tiesiskais

pamats ir nostiprināts Čehijas tiesību aktos. Sociālais dialogs notiek gan trīspusēji valsts un nozares līmenī, gan divpusēji starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju. Arodbiedrība aktīvi piedalās šajās sarunās.

DOSIA arodbiedrība nav nevienas Eiropas vai starptautiskas organizācijas biedrs. Tam par pamatu ir nepietiekami finanšu resursi, lai maksātu biedra naudas un citus saistītus maksājumus. Pēdējo 5 gadu laikā bezdarba līmenis ir samazinājies līdz 2,2% (2018. gadā). Tam par iemeslu ir liels darbinieku iztrūkums, galvenokārt pārvadājumu jomā. Mēs sagaidām, ka Eiropas sociālie partneri dalīsies ar informāciju, kas saistīta ar sociālā dialoga un darba tiesisko attiecību jomu, lai mēs varētu ātri reaģēt uz Čehijā notiekošajām sarunām visos dialoga līmeņos.

9.4 Igaunijas Transporta un autotransporta darbinieku savienība (ETTA), Tallina, Igaunija, arodbiedrība

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšana tiek nodota uzņēmumiem, rīkojot publisko iepirkumu (izņemot Tallinu). Lēmumus, kas skar sabiedrisko transportu, pieņem Igaunijas Republikas ekonomikas un komunikāciju ministrija (valsts līmenī) un sabiedriskā transporta centri vai vietējā pašpārvalde vietējā līmenī. Valdība vēlas ieviest bezmaksas sabiedrisko autobusu visā valstī (izņemot tālsatiksmes komercpārvadājumus).

ARODBIEDRĪBAS

Nozarē darbojas viena arodbiedrība, kas apvieno arodbiedrību nodaļas, kuras darbojas dažādos uzņēmumos. Arodbiedrībai ir apmēram 2000 biedru. Igaunijas Arodbiedrību konfederācija un Igaunijas Darba devēju konfederācija ir noslēgusi vienošanos par labu praksi darba koplīgumu paplašināšanā. ETTA ir Igaunijas Arodbiedrību konfederācijas, Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETF), Eiropas Arodbiedrību konfederācijas (ETUC) un Starptautiskās transporta darbinieku federācijas (ITF) biedrs. ETTA ir noslēgusi vairākus uzņēmuma līmeņa darba koplīgumus. Problēmas ir saistītas ar zemajām algām un darbinieku trūkumu. Autobusu vadītāju vidū novērojama novecošanās, šo profesiju izvēlas arvien mazāk

jaunāka gadagājuma cilvēku. 74% autobusu vadītāju ir vecāki par 51 gadu, 6% ir jaunāki par 35 gadiem. Tādējādi nozares ilgtspēja ir apdraudēta.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Sociālā dialoga tiesiskais pamats ir Likums par darba koplīgumiem un Arodbiedrību likums. Autobusu vadītāji ir noslēguši darba koplīgumus uzņēmumu līmenī (pēc sarunām starp arodbiedrību un darba devēju) un nozares līmenī (ar ETTA un Transporta uzņēmumu savienību). Galvenie uzņēmumu līmenī apspriestie jautājumi ir darba un atpūtas laiks, algas un darba apstākļi. Galvenie nozares līmenī apspriestie jautājumi ir minimālā alga nozarē, kā arī darba un atpūtas laiks. Nozares līmeņa koplīgums aptver visus uzņēmumus, kuri darbojas šajā nozarē. Daudzi darbinieki negatīvi vērtē pamata darba koplīgumus. Galvenā problēma ir zema algu līmenis.

EIROPAS LĪMENIS

Liels daudzums noderīgas informācijas tiek zaudēts valodas barjeras dēļ (Eiropas līmenī saņemto informāciju nevar iztulkot un nosūtīt dalībniekiem ierobežoto finanšu resursu dēļ, un tas būtiski samazina iesaisti).



9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Transporta un satiksmes darbinieku arodbiedrība uzņēmumā „Nomago“ d.o.o.)

Pasažieru autotransports

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Teritorijās, kuras apkalpo mūsu uzņēmums, pilsētas pasažieru sabiedriskais transports tiek organizēts atšķirīgi.

Nova Goricā un Velenjē pilsētas transports ir bez maksas, savukārt Celjē ir noteikta nomināla braukšanas maksa. Par pilsētas transporta attīstību pilsētās lēmumu pieņem pilsētas administrācija. Pilsētas transporta pakalpojumus nodrošina privātie uzņēmumi, izņemot vienīgi Mariboru un Ļublanu.

ARODBIEDRĪBAS (AIZPILDA ARODBIEDRĪBU PĀRSTĀVJI)

Mūsu uzņēmuma darbiniekus pārstāv Transporta un komunikāciju savienība (SDPZ), kas ir valsts mēroga arodbiedrība. Pateicoties dalībai Slovēnijas Brīvo

arodbiedrību asociācijā (ZSSS), mūsu arodbiedrība ir starptautisko arodbiedrību organizāciju (ETUC) biedrs. SDPZ šobrīd ir iesniegusi pieteikumu, lai kļūtu par ETF biedru. Mūsu uzņēmumā ir lielisks sociālais dialogs ar darba devējiem visos līmeņos. Arodbiedrībai nav profesionālu pārstāvju „Nomago“. Arodbiedrība SDPZ uzņēmumā „Nomago“ īsteno izcilu sociālo dialogu ar darba devēju un uzņēmumā izveidoto darba padomi, kuru mēs turklāt palīdzējām ievēlēt. 9 no 13 biedriem ir mūsu arodbiedrības biedri. Mēs šobrīd esam iesaistīti darba drošības un veselības noteikumu izstrādes procesā.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Slovēnijā ir noteikts divpusējā sociālā dialoga tiesiskais pamats, proti, tas sastāv no darba devēju un darbinieku pārstāvjiem. Valsts līmenī sociālais

dialogs Slovēnijā notiek Ekonomikas un sociālās padomes ietvaros un iekļauj darba devēju, darbinieku un valdības pārstāvjus. Nozaru līmenī tiek piemērotas divpusējās sarunas. Mūsu nozarē – pasažieru autotransporta sektorā, dialogs šobrīd ir nonācis strupceļā. Tā kā darba devēju pārstāvji ignorēja mūsu prasības, mēs apturējām sarunas par jauno darba koplīgumu pasažieru autotransporta sektorā, kas šobrīd ir arī viens no mūsu lielākajiem izaicinājumiem.

— EIROPAS LĪMENIS

Eiropas līmenī mēs esam pretojušies pasažieru autotransporta tirgus liberalizācijai un esam iesnieguši priekšlikumus par grozījumiem Regulā Nr. 561/2006. Mēs sagaidām, ka Eiropas sociālie partneri mūs atbalstīs saistībā ar mūsu pārstāvju apmācību un mūsu pieņemšanu ETF pilntiesīgo biedru vidū.

9.6 Nacionālā Transporta arodbiedrību federācija (KSZOSZ), Ungārija

Mēs esam nacionāla organizācija, kas pārstāv autopārvadātājus, pasažieru tālsatiksmes pārvadājumu nozares un pilsētas sabiedriskā transporta darbiniekus visā Ungārijā.

— PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Sabiedrisko transportu parasti kontrolē attiecīgās pašvaldības iestādes vai, valstij piederošu uzņēmumu gadījumā – centrālās pārvaldes iestādes.

— ARODBIEDRĪBAS (AIZPILDA ARODBIEDRĪBU PĀRSTĀVJI)

Budapeštā un uzņēmumos, kas atrodas ārpus galvaspilsētas, darbojas liels skaits arodbiedrību. Tādēļ visu arodbiedrību uzskaitīšana aizņemtu pārāk daudz vietas. Katrā pilsētā ir lielākas arodbiedrības, tās kopumā aptver 60–80 % darbinieku. Ungārijā arodbiedrību struktūra ir sarežģīta, bet pastāv arī nacionāla mēroga arodbiedrības. Viena no arodbiedrībām, kas ir KSZOSZ dalībniece, aptver pilsētas transporta darbiniekus valsts mērogā. Diemžēl pilsētas transporta nozari aptver tikai konfederatīva un Eiropas līmeņa KSZOSZ dalīborganizācijas. Sociālais dialogs notiek uzņēmumu līmenī, lai arī dialoga iespējas ir drīzāk ierobežotas un ir atkarīgas no uzņēmuma īpašnieka nostājas. Nozares līmenī sociālais dialogs nepastāv.

Galvenie izaicinājumi: darbaspēka trūkums, darba apstākļi, zemas algas, veselība, drošība

— KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Ungārijā sociālais dialogs nepastāv. Apspriedes notiek tikai vietējā līmenī, šādā līmenī tiek slēgti arī darba koplīgumi. Diskusijas ir tikai divpusējas; lielākā problēma ir tā, ka dažādos uzņēmumos vienojas par dažādiem nosacījumiem. Tā rezultātā pilsētas sabiedriskā transporta sektorā nodarbinātības apstākļi atšķiras, nav pastāvīgas nodarbinātības un personāla pārcelšanas garantiju.

— EIROPAS LĪMENIS

Mūsu arodbiedrība ir pievienojusies ETF.

Nacionālās Transporta arodbiedrību federācijas (KSZOSZ) viedoklis, nozīmīgākās problēmas un priekšlikumi

KSZOSZ tālāk ir norādījusi pašas nozīmīgākās problēmas, kas saistītas ar Ungārijas tiesisko regulējumu un par kuru pastāvēšanu organizācija vēlas informēt gan valsts, gan Eiropas līmenī.

1. Pēc priekšlaicīgas pensionēšanās institūta atcelšanas nav ieviesta jauna sistēma, kas atvieglotu pensionēšanos vai ierobežotu nodarbinātību tiem darbiniekiem, kuri bez viņu vainas ir izslēgti no darba tirgus.

SAGAIŠMAIS REZULTĀTS: Priekšlaicīgas pensionēšanās institucionālās sistēmas uzlabošana Eiropas līmenī; sistēmas principi un rekomendācijas, kuri izstrādāti uz vienota Eiropas parauga pamata.

2. Darba apstākļi viscaur Eiropā ir ļoti atšķirīgi. Ikvienai valstij aktuāls jautājums ir sociālā dempinga apturēšana. Diemžēl Rietumeiropas valstīs tiek pieņemti normatīvie akti, kas negatīvi ietekmē Ungārijas darbiniekus. „Mobilitātes pakotne” tika noņemta no darba kārtības, bet tās pieņemšana varētu būt mums svarīga.
SAGAIÐĀMAIS REZULTĀTS: Mūsu arodbiedrība ir ieinteresēta mobilitātes pakotnē, kas nav vērsta uz darbaspēka izslēgšanu no (Eiropas) darba tirgus, bet gan uz vienlīdzīgu konkurences apstākļu radīšanu.
3. Gadiem ilgi neatrisināma problēma ir bijusi normatīvo aktu pieņemšana par transportlīdzekļu vadītāju profesionalizāciju. Darbinieki, kuri saņem minimālo algu, saskaņā ar Eiropas standartiem ir nostādīti būtiski nelabvēlīgākā situācijā, tostarp – šie darbinieki saņem arī zemākas pensijas.
SAGAIÐĀMAIS REZULTĀTS: Gan valsts, gan Eiropas līmenī atzīt, ka transportlīdzekļa vadītājs ir profesija.
4. Digitalizācija uzņem pilnus apgriezienus un darba tirgus prasības drīz būtiski mainīsies, savukārt sabiedrība šīm izmaiņām nav gatava.
SAGAIÐĀMAIS REZULTĀTS: Šim jautājumam pastāvīgi ir jābūt Eiropas dialoga darba kārtībā, bet mums arī jāpieprasa, lai jaunais Eiropas Parlaments ierosina diskusiju pēc būtības, iesaistot arodbiedrības, un izstrādā rekomendācijas par šīs situācijas risinājumiem līdz 2021. gadam.
5. Darbaspēka trūkums ir Eiropas mēroga problēma. Krīze ir aktivizējusi digitalizācijas izplatību un, neraugoties uz darbaspēka trūkumu, nozaru darbinieki var zaudēt darbu. Nevienam nav sagatavots izmaiņām darba tirgus tendencēs.
SAGAIÐĀMAIS REZULTĀTS: Mēs pieprasām izveidot Eiropas līmeņa programmu, kurā būtu iesaistīts minimāls darbinieku skaits un kuras mērķis būtu izstrādāt vienotus minimālos nodarbinātības un algas standartus.
6. Vienota arodbiedrību tiesiskā regulējuma izstrāde.
SAGAIÐĀMAIS REZULTĀTS: ETF vajadzētu veikt nepieciešamās darbības, lai Eiropas tendencēm pielāgotu saskaņota sociālā dialoga, kurā tiek pārstāvētas darbinieku intereses un kas ir nostiprināts tiesību aktos, galvenos pīlārus.

9.7 Uzņēmums UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Viļņa, Lietuva

UAB „Vilniaus viešasis transportas” darbojas uzņēmuma „Vilniaus viešasis transportas” darbinieku arodbiedrība. Pasažieru pārvadājumi

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Viļņā sabiedriskā transporta organizēšana tiek nodrošināta ar pašvaldības uzņēmuma „Susisiekimo paslaugos” starpniecību. Uzņēmums izveidots, izmantojot Viļņas pilsētas pašvaldības līdzekļus, un tas pieder Viļņas pilsētas pašvaldībai. Uzņēmuma pārziņā ir sabiedriskā transporta un biļešu sistēmas organizēšana, vietējo maksājumu par ceļu un autostāvvietu izmantošanu administrēšana, centralizētas satiksmes pārvaldības sistēmas administrēšana, uzturēšana un darbības nodrošināšana. Viļņas pilsētas pašvaldības padome pieņem lēmumus par pasažieru pārvadāšanu vietējos maršrutos, kā arī izstrādā stratēģiskos plānus saskaņā ar valsts normatīvajiem aktiem.

Lietuvas Republikas Konkurences likuma 4. pantā noteikts, ka valsts pārvaldes subjektiem, pildot viņiem uzliktos pienākumus, kas saistīti ar saimnieciskās darbības regulēšanu Lietuvas Republikā, ir jānodrošina godīga konkurence. Šis noteikums uzliek pašvaldībām pienākumu par visiem pašvaldības pasūtītājiem pakalpojumiem rīkot iepirkumu.

Pašvaldībām ir pienākums aicināt iesniegt piedāvājumus iepirkumos par pasažieru pārvadāšanas pakalpojumiem, kā arī izstrādāt nosacījumus pārvadātāja atlasei pasažieru pārvadājumu pakalpojumu sniegšanai vietējos regulārajos maršrutos Viļņas pilsētā.



Daudzas pašvaldības ir izteikušas iebildumus pret šo pienākumu, tomēr Lietuvas Republikas Konkurences padome, kā arī Publisko iepirkumu birojs uzrauga iepirkumu procedūras un īsteno tiesiska rakstura pasākumus, lai pašvaldības ievērotu pienākumu izvērtēt potenciālo iepirkuma uzvarētāju iesniegtos piedāvājumus.

Vilņā pasažieru pārvadājumus nodrošina pašvaldības uzņēmums UAB „Vilniaus viešasis transports” (apmēram 86 88 % no visiem maršrutiem) un privātais pārvadātājs UAB „Transreis” (apmēram 12 14 % no visiem maršrutiem).

ARODBIEDRĪBAS (AIZPILDA ARODBIEDRĪBU PĀRSTĀVJI)

UAB „Vilniaus viešasis transports” darbojas piecas arodbiedrības. UAB „Vilniaus viešasis transports” darbinieku arodbiedrība pārstāv 1202 no 2091 darbiniekiem. Vēl 181 darbinieks ir iesaistīts kādā no pārējām četrām arodbiedrībām. UAB „Vilniaus viešasis transports” darbinieku arodbiedrība ved sarunas par darba koplīguma slēgšanu un uzņēmumā pilda informēšanas un konsultācijas sniegšanas funkcijas, pārstāvot uzņēmuma darbinieku tiesības un intereses.

Lietuvas Republikas Darba kodeksa 169. pantā noteikts, ka gadījumos, kad uzņēmumā ir nodarbināti 20 vai vairāk darbinieku, darba devējam ir jāizveido darba padome. Ja uzņēmumā darbojas arodbiedrība, kura pārstāv vairāk nekā vienu trešo daļu no uzņēmuma darbiniekiem, darba padome nav jāizveido, savukārt visas darba padomes pilnvaras iegūst arodbiedrība, kura pilda visas Darba kodeksā noteiktās darba padomes funkcijas. Ja arodbiedrībā ir iestājušies vairāk nekā viena trešdaļa uzņēmuma darbinieku, darba padomes funkcijas pilda arodbiedrība, kuru ievēlējuši arodbiedrības biedri, vai apvienoto arodbiedrību pārstāvniecība.

UAB „Vilniaus viešasis transports” darbinieku arodbiedrība ir Lietuvas Arodbiedrību konfederācijas (LPSK), Eiropas Transporta darbinieku federācijas (ETF) un Starptautiskās transporta darbinieku federācijas (ITF) biedrs.

UAB „Vilniaus viešasis transports” darbinieku arodbiedrība, pārstāvot uzņēmuma darbinieku intereses, iesaistās sociālajā dialogā ar uzņēmuma vadību. Uzņēmuma darba koplīgumā paredzēts, ka sociālie partneri tiekas pēc pieprasījuma vismaz divas reizes gadā, lai apspriestu ekonomiska, sociāla un juridiska rakstura jautājumus. Konsultācijas notiek faktiski

katru mēnesi, apspriežot dažādus jautājumus, kas ietekmē darbinieku tiesības un intereses.

Galvenie izaicinājumi ir saistīti ar Viļņas sabiedrisko pārvadājumu iepirkumiem, kurus izsludina Viļņas pilsētas pašvaldība. Rīkojot iepirkumu pārvadātāja atlasei pasažieru pārvadājumu pakalpojumu sniegšanai vietējos regulārajos maršrutos Viļņas pilsētā, netiek nodrošinātas nekādas garantijas pret sociālo dempingu – tas nozīmē to, ka privātie pārvadātāji, kuri piedāvā minimālās algas un kuru uzņēmumos nav spēkā esoša darba koplīguma, var piedalīties šajos iepirkumos. Mēs esam secinājuši, ka Viļņas pasažieru pārvadājumu sektorā ir novērojams nedeklarēts darbs un nevienlīdzīgi konkurences apstākļi. Šāda situācija savukārt rada spiedienu uz mūsu uzņēmumā noteiktajiem darba un sociālajiem standartiem, kuri ir būtiski augstāki nekā privāto uzņēmumu standarti. Tā rezultātā uzņēmums ne vienmēr spēj izpildīt darba koplīgumu, kas savukārt rada spriedzi komandā un pasliktina psiholoģisko un sociālo klimatu uzņēmumā.

Ja iepirkuma nolikumos un valsts normatīvajos aktos nākotnē netiks noteiktas garantijas pret sociālo dempingu, paredzams algu pieauguma palēninājums un darba koplīgumā paredzēto sociālo garantiju samazinājums. Lai arī ir novērojams transportlīdzekļu vadītāju trūkums, tas diez vai mudinās darba devējus paaugstināt algas, jo mēs esam novērojuši darba devēju liela mēroga iniciatīvas, kas vērstas uz transportlīdzekļu vadītāju piesaistīšanu no trešajām pusēm.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Lietuvas Republikas Arodbiedrību likumā noteikts, ka arodbiedrības pārstāv savus biedrus (tās var pārstāvēt arī darbiniekus kopumā), slēdzot darba koplīgumus un citus līgumus ar darba devēju. Arodbiedrībām ir tiesības vest sarunas un noslēgt līgumus (vienošanās) ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un asociācijām, šajos līgumos regulējot nodarbinātības, pārkvalifikācijas, darba organizēšanas un darba samaksas, darba un dzīves apstākļus, kā arī citus jautājumus. Likumā paredzētajos gadījumos darba devējam darba, ekonomiskie un sociālie jautājumi ir jārisina, apspriežoties ar arodbiedrībām.

Lietuvas Republikas Darba kodeksā noteikts, ka darba devējam, kurš vidēji nodarbina divdesmit vai vairāk darbinieku, pēc darba padomes vai, gadījumā, ja tāda nav izveidota – pēc uzņēmuma līmenī izveidotas arodbiedrības pieprasījuma, ir jāsniedz aktualizēta un anonimizēta informācija par darbinieku (neiekļaujot vadību) vidējo algu. Šī informācija ir jāsadala pa profesiju grupām un dzimumiem, ja attiecīgajā profesijas grupā ir vairāk nekā divi darbinieki.

Lietuvas Republikas Darba kodeksa 161. pantā noteikts, ka darba līguma puses un viņu pārstāvji savu interešu saskaņošanā un īstenošanā izmanto sociālās partnerības formātus. Īstenojot sociālo partnerību, ir jāievēro vienlīdzības un labticības principi, cieņa pret abu pušu savstarpējām tiesiskām interesēm, brīvprātības un autonomijas princips, uzņemoties pusēm noteiktās saistības, saistību faktiskas izpildes princips, kā arī citi Darba kodeksā, Lietuvas parakstītajos starptautiskajos līgumos un cilvēktiesību standartos noteiktie principi.

Lietuvas Republikas Darba kodeksa III sadaļā regulēti sociāli apzinātu organizāciju pienākumi un tiesības.

Lietuvas normatīvajos aktos paredzētie instrumenti darbinieku tiesību aizstāvēbai ir pietiekami, tomēr arodbiedrību sašķeltība, darbinieku pasivitāte un bailes zaudēt darbu, solidaritātes trūkums, zema finansiālā kapacitāte un zems rēķinprātības līmenis norāda uz to, ka tuvākajā nākotnē Lietuvā nozares līmeņa koplīgums netiks parakstīts vai arī tas pēc būtības būs vājš un nedos labumu.

Pilsētas sabiedriskā transporta nozarē nav spēkā nozares līmeņa darba koplīguma. Darba koplīgumi ir noslēgti tikai uzņēmumu līmenī. Uzņēmuma līmenī sociālā dialoga puses ir darba devēja un darbinieku pārstāvji (darba padomes vai arodbiedrības).

EIROPAS LĪMENIS

UAB „Vilniaus viešasis transportas“ darbinieku arodbiedrība ir iesaistīta dažādos pasākumu formātos nolūkā pārstāvēt savu biedru intereses. Mēs sagaidām, ka pilsētas sabiedriskā transporta nozarē tiks nodrošināta darba un sociālo standartu vienota piemērošana, kā arī sagaidām skaidri noteiktas garantijas pret iespējamu sociālo dempingu visas Eiropas mērogā, kā arī kopīgu politiku izstrādi, kuras vērstas uz darbinieku tiesību un interešu aizsardzību.

9.8 Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un Transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS. Rīga, Latvija.

Darbinieku interešu pārstāvēšana.

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Sabiedrisko transportu valstī (starppilsētu maršruti, vietējie un reģionālie maršruti) organizē un publiskos iepirkumus rīko Satiksmes ministrija un valsts SIA „Autotransporta direkcija.” Lēmumus par transporta nozares attīstību deviņās lielākajās valsts pilsētās pieņem attiecīgās pašvaldības, tostarp Rīgas pašvaldība.

Valsts kontrolētie pakalpojumu sniedzēji ir valsts uzņēmumi, privātie operatori ir Latvijas uzņēmumi.

Sabiedrisko transportu subsidē no valsts budžeta. Visi sabiedriskā transporta pakalpojumu sniedzēju zaudējumi, kas saistīti ar starppilsētu, vietējo vai reģionālo maršrutu apkalpošanu, tiek segti no valsts budžeta; zaudējumi saistībā ar maršrutu apkalpošanu deviņās lielākajās valsts pilsētās tiek segti no pašvaldību budžeta. Visi zaudējumi, kas saistīti ar braukšanas maksas atvieglojumiem visos pasažieru sabiedriskā transporta maršrutos, tiek segti no valsts budžeta.

DARBA DEVĒJI (AIZPILDA UZŅĒMUMU PĀRSTĀVJI)

Darba devēju asociācija LDDK pārstāv operatorus, kuri sniedz sabiedrisko pārvadājumu ar autobusiem pakalpojumus. Šajā segmentā darbojas 34 pakalpojumu sniedzēji, kuri kopā nodarbina apmēram 8800 darbiniekus. Nodarbinātības līmenis pamazām pazeminās un paredzēts, ka tas turpinās kristies. Pazeminās jaunāka gadagājuma cilvēku nodarbinātības līmenis. Ar nozares arodbiedrību LAKRS nav noslēgta ģenerālvienošana. Sabiedriskā transporta nozares (trīspusējās sadarbības) apakšpadomes (valdība – darba devējs – arodbiedrības pārstāvji) biedrs. Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) biedrs. Nākotnes izaicinājumi un plāni ir saistīti ar plānoto iepirkumu jaunajā maršrutu tīklā, kas darbību uzsāks 2021. gadā. Iepirkumu plānots uzsākt 2019. gada pirmā pusgada noslēgumā.

ARODBIEDRĪBAS (AIZPILDA ARODBIEDRĪBU PĀRSTĀVJI)

Šīs nozares darbinieki ir organizējušies arodbiedrībā LAKRS. Arodbiedrībā ir apmēram 997 biedri. Arodbiedrība pārstāv savus biedrus saskaņā ar Arodbiedrību likumu, Darba likumu un citiem normatīvajiem aktiem. Visas arodbiedrības tiek reģistrētas biedrību un nodibinājumu reģistrā un tām jāievēro valstī spēkā esošie normatīvie akti.

Ģenerālvienošanos var noslēgt tikai ar arodbiedrību, kas ir lielākās arodbiedrību apvienības biedrs. Pilsētas sabiedriskā transporta nozarē šādas tiesības ir tikai LAKRS, kurš ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības biedrs.

Šobrīd LAKRS slēdz darba koplīgumus arī uzņēmumu līmenī, lai arī tos var noslēgt arī pilnvarots uzņēmuma arodbiedrības pārstāvis.

LAKRS ir pievienojies ETF, ITF, PSI un EPSU.

Arodbiedrība saskaras ar šādiem izaicinājumiem:

1. Darba devēju nevēlēšanos slēgt ģenerālvienošanos ar LAKRS.
2. Sarunas ar Satiksmes ministriju un tās izpildstruktūru saistībā ar darbiniekiem, jo sevišķi autobusu vadītājiem, paredzētu minimālo sociālo garantiju iekļaušanu publiskā iepirkuma dokumentācijā par publisko iepirkumu jaunajā maršrutu tīklā.
3. Sarunas par darba koplīguma slēgšanu darbavietās (zemas algas, problēmas ar darba – atpūtas laiku utt.).
4. Ierobežojumu noteikšana arodbiedrību tiesībām saņemt pienācīgu informāciju atbilstošā formā.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Mazais biedru skaits ļauj darba devējiem manipulēt ar sarunu virzību un nepareizi interpretēt darbinieku intereses, kā arī daudzos gadījumos – rīkoties prettiesiski.

_____ **EIROPAS LĪMENIS**

Lai arī mēs esam ITF un ETF biedri, tomēr tādu iemeslu dēļ kā arodbiedrības zemās operatīvās iespējas, finansējuma trūkums (nepietiekams biedru skaits), valodas barjera utt. mēs nekad neesam aktīvi piedalījušies kopīgās aktivitātēs.

Iespējams, nepieciešams rīkot vairāk semināru, kaut vai tikai tādā formātā kā tikšanās ar Baltijas valstu sabiedriskā transporta nozares arodbiedrībām, lai apspriestu izstrādātos ES tiesību aktus, kuri ietekmē transporta nozari. Dalībvalstu normatīvo aktu ieviešana tādā veidā, lai samazinātu darba devēju iespējas nepareizi interpretēt normatīvos aktus, neraugoties uz kompetento institūciju viedokli.

9.9 „Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne” S.A.; Krakova, Polija

_____ **PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS**

Sabiedriskā transporta organizēšanu nodrošina par sabiedrisko transportu atbildīgā iestāde, kura slēdz līgumus par sabiedrisko pārvadājumu pakalpojumu sniegšanu Krakovas pašvaldības vārdā. Krakovā darbojas sabiedriskais operators („MPK” S.A.) un privātais operators („Mobilis”).

_____ **ARODBIEDRĪBAS**

„MPK” S.A. darbojas sešas arodbiedrības. „NSZZ Solidarność”, kas darbojas „MPK” S.A., ir valsts mēroga arodbiedrības „NSZZ Solidarność” biedrs. Arodbiedrībā, kas darbojas „MPK” S.A., šobrīd ir 620 biedru. Arodbiedrība ir reprezentatīva – lai arodbiedrību atzītu par reprezentatīvu, arodbiedrības biedru skaitam ir jābūt vismaz 8 % no visu darbinieku skaita.

Arodbiedrība ir iesaistīta sociālā dialogā uzņēmuma līmenī:

- tā risina sarunas par darba koplīgumu un iespējamām izmaiņām;
- tā diskutē par darba tiesisko attiecību regulējumu;
- tā risina sarunas par darba samaksas paaugstināšanu ar valdi;
- tā ir iesaistīta noteikumu izstrādē par uzņēmuma sociālo fondu.

Arodbiedrība pastāvīgi nodrošina, ka tiek piemēroti atbilstoši darba nosacījumi, tiek ievērots Darba kodekss utt.

_____ **KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?**

Arodbiedrības darbību regulē Arodbiedrību likums. Uzņēmuma līmenī ir divpusējs sociālais dialogs – starp valdi un arodbiedrībām.

Krakovas „MPK” S.A. ir spēkā korporatīvs darba koplīgums, uz tā pamata notiek arī diskusijas par darbiniekiem aktuāliem jautājumiem.

Piecas arodbiedrības, kuras darbojas „MPK” S.A., ir darba koplīguma puses.

9.10 Pazemes transporta darbinieku brīvā arodbiedrība, Bukareste, Rumānija

DARBĪBAS JOMA – SABIEDRISKIE PASAŽIERU PĀRVADĀJUMI

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Kā Jūsu pilsētā vai valstī tiek organizēts sabiedriskais transports?

Bukarestē sabiedriskā transporta tīkls sastāv no pazemes transporta un trīs virszemes transporta veidiem – tramvajiem, autobusiem un elektroautobusiem. Lai arī šiem transporta veidiem ir daudzi saskares punkti, pazemes transporta un virszemes transporta sistēmas pārvalda dažādas organizācijas, proti – „Metrorex” un „STB”; arī biļešu sistēma šajos transporta veidos ir atšķirīga, lielākajā daļā gadījumu pārsēšanās starp šiem transporta veidiem ir sarežģīta. Kādu laika periodu abos transporta veidos bija kopīgas biļetes. Šobrīd gan integrācija starp pazemes transportu un virszemes transportu ir zemākā līmenī nekā gribētos. Pazemes transporta tīkls Bukarestē ir „Metrorex” pārvaldībā. Pazemes transports ir populārākā sabiedriskā transporta sistēma Rumānijā (vairāk nekā 700 000 pasažieru dienā).

Kurš pieņem lēmumu par to, kā būtu jāattīstās sabiedriskajam transportam pilsētā?

Vietējām padomēm, žudeca padomēm, kā arī Bukarestes pašvaldības ģenerālpadomei ir pienākums nodrošināt, organizēt, regulēt, koordinēt un pārbaudīt viņu administratīvajā teritorijā sniegtos sabiedriskos pakalpojumus, kā arī izveidot sabiedriskā transporta uzņēmumus, ja šādu uzņēmumu nav. Vietējās pašpārvaldes iestādēm ir pienākums izstrādāt un īstenot vidēja termiņa un ilgtermiņa stratēģijas par vietējā sabiedriskā transporta pakalpojumu paplašināšanu, attīstību un modernizāciju, ņemot vērā pilsētplānošanu un ainavu veidošanu, pilsētu ekonomiskās un sociālās attīstības programmas, kā arī pieprasījumu pēc vietējā sabiedriskā transporta, tā attīstību, kā arī izmantojot transportlīdzekļus ar zemu enerģijas patēriņu un zemu emisiju līmeni atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

Bukarestes uzņēmuma „Metrorex” S.A. akciju vairākums pieder valstij un uzņēmums darbojas Satiksmes ministrijas pārziņā. Uzņēmums uz līguma pamata nodrošina pazemes sabiedriskā transporta pakalpojumus Bukarestē. Ņemot vērā to, ka biļešu maksa un

citi ieņēmumi nesedz izdevumus, uzņēmums saņem subsīdijas no valsts.

Kādi ir nākotnes plāni attiecībā uz Jūsu pilsētas sabiedrisko transportu?

„Metrorex” pārvaldībā ir gandrīz 70 kilometrus gara pazemes dzelzceļa līnija. Uzņēmums ekspluatē 54 vilcienus, savienojot 53 pazemes stacijas, ar 1,5–1,7 km lielu distanci starp stacijām. Saskaņā ar uzņēmuma attīstības stratēģiju 2007.–2030. gadam uzņēmums plāno investēt apmēram 6,5 miljardus euro pazemes transporta tīkla paplašināšanā, to pagarinot līdz 170 km.

Lai paaugstinātu sabiedriskā transporta pakalpojumu pievilcību un tādējādi samazinātu automašīnu izmantošanu, gan pilsētām, gan sabiedriskā transporta uzņēmumiem ir jābūt motivācijai sniegt augstas kvalitātes pakalpojumus sabiedriskā transporta nozarē. Šo mērķu sasniegšanai valsts ir izvirzījusi šādus mērķus:

- paplašināt un vienkāršot sabiedriskā transporta tīklu;
- modernizēt infrastruktūru (jo īpaši punktus, kur notiek pārsēšanās no viena transportlīdzekļa veida uz citu), kā arī uzlabot komforta līmeni visa brauciena laikā;
- paaugstināt pieejamību visiem cilvēkiem un jo īpaši cilvēkiem ar īpašām vajadzībām;
- uzlabot gan pasažieru, gan transportlīdzekļu vadītāju drošību stacijās un transportlīdzekļos un samazināt vandālisma gadījumu skaitu.

Kas ir transporta operatori? Vai tie ir valsts vai privātie uzņēmumi?

Operatori ir gan valsts, gan privātie uzņēmumi.

ARODBIEDRĪBAS

„METROREX” S.A. darbojas tikai viena arodbiedrība, kas organizē darbiniekus: UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [VIENĪBA – PAZEMES TRANSPORTA DARBINIEKU BRĪVĀ ARODBIEDRĪBA]. Arodbiedrība darbojas uzņēmuma līmenī. Arodbiedrībā ir 4 450 biedru (98 % no visiem darbiniekiem).

Noteikumi, kas regulē arodbiedrību pārstāvību, nosaka sociālā dialoga tiesisko ietvaru atbilstoši Likumam Nr. 62/2011 (Likums par sociālo dialogu).

Arodbiedrībai ir jāizpilda zināmi nosacījumi pirms tā var piedalīties sarunās par darba koplīguma slēgšanu dažādos līmeņos. Tai ir jāpārstāv savi biedri tādā līmenī, kādā tā vēlas risināt sarunas.

Tiek piemēroti šādi nosacījumi:

- A)** savienībai ir jābūt arodbiedrības statusam;
- B)** savienībai ir jābūt organizatoriski neatkarīgai, kā arī arodbiedrības mantai ir jābūt nošķirtai no tās biedru mantas;
- C)** arodbiedrības biedru skaitam ir jābūt vismaz 50 % + 1 no darbinieku skaita.

Valsts līmenī UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [VIENĪBA – PAZEMES TRANSPORTA DARBINIEKU BRĪVĀ ARODBIEDRĪBA] ir Transporta, pārvadājumu un sabiedrisko pakalpojumu arodbiedrību savienības (ATU – ROMANIA) biedrs, kā arī CNSTR (Rumānijas Transporta darbinieku nacionālo arodbiedrību konvents) biedrs. Eiropas līmenī tā ir ETF biedrs, starptautiskā līmenī – ITF biedrs.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Rumānijā sociālajam dialogam ir šāds tiesiskais pamats:

- A)** Rumānijas Konstitūcija
Konstitūcija regulē arodbiedrību darbības vispārējos principus. Konstitūcijas 9. pantā noteikts, ka „Arodbiedrības ir izveidotas un darbojas, pamatojoties uz šo arodbiedrību nolikumu (statūtiem) un saskaņā ar normatīvajiem aktiem. Tās sniedz ieguldījumu darbinieku profesionālo, ekonomisko un sociālo tiesību un interešu aizsardzībā.”
- B)** Likums Nr. 62/2011 (Likums par sociālo dialogu)
- C)** Likums Nr. 53/2003 (Darba kodekss)

Atkarībā no sarunu rezultātiem sociālais dialogs var būt divpusējs vai trīspusējs. Kolektīvais darba strīds var rasties, ja darba devējs vai darba devēju savienība neatbild uz izvirzītajām prasībām vai ja viņu atbilde arodbiedrību/darbinieku pārstāvju ieskatā nav apmierinoša. Līguma vai darba koplīguma spēkā esamības termiņa laikā darbinieki nevar ierosināt kolektīvo darba strīdu. Kolektīvie darba strīdi tiek ierosināti tikai pēc reģistrācijas. Vienības līmenī un izlīguma panākšanas nolūkā arodbiedrība, kas veic darbinieku pārstāvību, vai darbinieku pārstāvis darba

devējam iesniedz paziņojumu par kolektīvā darba strīda ierosināšanu, kā arī iesniedz rakstisku paziņojumu teritoriālajai darba inspekcijai tajā apgabalā, kurā strādā darbinieki, kuri ir uzsākuši darba strīdu.

Ierosinātie strīdi var būt gan par jautājumiem, kas regulēti darba koplīgumā, ja tie ir saistīti ar sarunām, gan par darba apstākļu uzlabošanu, ja tie ir saistīti ar Darba drošības un veselības aizsardzības komisiju sanāksmēm.

Starp arodbiedrībām un uzņēmumiem strīdi ir bijuši vienmēr, bet lielākā problēma ir tā, ka uzņēmuma vadītāji nevēlas iesaistīties to problēmu risināšanā, par kurām ir ziņojusi arodbiedrība. Mēs parasti saskaramies ar vienaldzību pret darbinieku problēmām un atklātības un godīguma trūkumu; neskaitāmas reizes mēs esam klauvējuši pie aizvērtām durvīm un mums neviens nav atbildējis.

Lai panāktu to, ka sociālajam dialogam ir labi rezultāti, likumdevējam ir jāņem vērā arī darbinieku vajadzības. Arī uzņēmuma vadībai ir jābūt elastīgākai un jāpievērš lielāka uzmanība tām problēmām, par kurām ziņojušas arodbiedrību komisijas.

Sociālā dialoga neveiksmes galvenokārt ir piedzīvotas tā iemesla dēļ, ka ir notikusi iebiedēšana no uzņēmuma bosu un ministru puses, kuriem parasti nav pietiekamu zināšanu vai prakses tajā jomā, kurā viņi strādā. Ir bijuši gadījumi, kad streiki, neraugoties uz to, ka tie tika atsaukti, ir pasludināti par NELIKUMĪGIEM.

Ja valsts vēlas risināt šīs problēmas, politiķiem ir nevīlcinoties jāatbalsta tādu cilvēku iecelšana uzņēmumu vadībā, kuriem ir pienācīga profesionālā apmācība un kuri ir tās jomas eksperti, kurā darbojas viņu vadītais uzņēmums.

No normatīvo aktu viedokļa mūsu iespējas aizstāvēt savas tiesības, rīkojot ielu demonstrācijas, ir ļoti ierobežotas. Pastāv daudz šķēršļu demonstrācijas atļaujas saņemšanai.

EIROPAS LĪMENIS

Pagājušajā gadā pirmo reizi ETF pastāvēšanas laikā Eiropas Transporta darbinieku federācijas Izpildkomiteja rīkoja tikšanos ārpus Briseles, par tikšanās norises vietu izvēloties Bukaresti.

Pasākumi notika Parlamenta pilī, Nicolae Bălcescu zālē.

Darba kārtībā bija aktuālās problēmas transporta nozarē (kas aptver jūras, ceļu, militāro jūras transportu, dzelzceļa un gaisa transportu), piem.: sociālais dempings, Godīga transporta kampaņa: versija 2.0; drošība darbavietā, grozījumi ES transporta nozares tiesību aktos.

Rumānijā nepastāv sociālais dialogs. Tāds bija par transporta nozari atbildīgo Eiropas institūciju secinājums pēc tam, kad Rumānijas arodbiedrības norādīja uz problēmām, ar kurām saskaras šīs nozares darbinieki. Eiropas Komisijas pārstāvji bija izbrīnīti par metro darbinieku streiku, kurš tika atcelts, pirms tas vispār tika uzsākts. Viņi apgalvoja, ka iejauksies izpildvaras līmenī, lai nodrošinātu, ka sociālais dialogs notiek saskaņā ar tiesību aktiem.

ATU – Romania priekšsēdētājs Ion Rădoi, ETF Direktoru komitejas un Izpildkomitejas biedrs:
Mēs esam pacēluši jautājumu par sociālajiem tiesību aktiem un Darba kodeksu, proti, ka valsts līmenī nav neviena darba koplīguma. Eiropas komisārs mums apsolīja, ka viņš iejauksies un ka viņš jau bija informēts, ka sociālā likumdošana un sociālais dialogs Rumānijā pēc būtības nestrādā.

Eduardo Chagas, ETF (Eiropas Transporta darbinieku federācijas) ģenerālsekretārs:

Mēs bijām ļoti pārstiegti par lēmumu pasludināt ģenerālstreiku par nelikumīgu vēl pirms tas tika ierosināts. Tas ir pilnīgā pretrunā tam, kā lietas notiek Eiropas līmenī. Streiks ir pēdējais līdzeklis, līdz tam ir jābūt sociālajam dialogam, bet mēs saprotam, ka Bukarestes metro uzņēmumā tā tas nenotiek. Eiropas līderi vērs uzmanību, ka tad, ja sociālais dialogs nedarbojas, pastāv Rumānijas ekonomikas sabrukšanas risks.

Frank Moreels, ETF priekšsēdētājs:

Daudzi transporta darbinieki strādā Rietumeiropā, bet viņiem netiek maksāts, viņiem nav tāda darba samaksa, kāda viņiem pienāktos, un papildus tam viņi strādā ļoti sliktos apstākļos.

Kādas ir Jūsu rekomendācijas un sagaidāmie rezultāti Eiropas līmenī?

Tiesību akts, kas regulēs darba samaksu Eiropas līmenī, lai samazinātu sociālo dempingu.

9.11 Serbijas Autotransporta un pilsētas sabiedriskā transporta darbinieku neatkarīgā arodbiedrība

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije“ (vienīgā reprezentatīvā autotransporta un pilsētas sabiedriskā transporta darbinieku arodbiedrība Serbijā, izveidota uz 25.12.2009. lēmuma Nr. 110-00-1472/2009-02 pamata).

Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad“, Novisada, Serbija (JGSP „Novi Sad“ (pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmums) neatkarīgā arodbiedrība

PILSĒTAS SABIEDRISKĀ TRANSPORTA SEKTORS

Sabiedriskais transports Novisadā tiek organizēts saskaņā ar „Lēmumu par pasažieru transportu Novisadas pilsētā“, kā arī ievērojot Pilsētas asamblejas pieņemto tiesību aktu. Plāni attiecībā uz sabiedrisko transportu ir tādi, ka tam jābūt modernam, funkcionālam un atbilstošam Savienības direktīvām un vadlīnijām, jo sevišķi attiecībā uz vides standartiem, kas nosaka tādu dzinēju izmantošanu, kuri ir videi draudzīgāki nekā standarta dīzeļdzinēji. Sabiedriskā transporta (pilsētas un priekšpilsētas) pakalpojumu sniegšana saskaņā ar noteiktu grafiku ir uzticēta pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumam JGSP „Novi Sad“.

DARBA DEVĒJI

Pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmums „Novi Sad“ ar Novisadas Pilsētas asamblejas lēmumu dibināts kā valsts uzņēmums. Sabiedriskā transporta satiksme Novisadā plašākā iedzīvotāju apkalpošanas teritorijā ir organizēta trīs kategorijās/zonās: pilsētas, priekšpilsētas un starppilsētu transports.

Apkalpošanas teritorija aptver šādas teritorijas:

- Novisadas pilsēta (Novisadas un Petrovaradinā pašvaldības)
- pašvaldības, kurām ir tieša robeža ar pilsētas teritoriju (Beočina, Sremski Karlovci, Temerina)
- daļa no Žabaļas pašvaldības.

„Novi Sad” ir uzņēmums ar vairākām ilgtermiņa saistībām attiecībā uz pilsētas, priekšpilsētas un starppilsētas pasažieru transporta kvalitātes uzlabošanu ikdienā. Minētais nozīmē pakalpojumu regularitātes, pasažieru informēšanas sistēmu, apkalpes un pasažieru kontroles dienestu uzvedības, transportlīdzekļu ārējā izskata un stāvokļa, transportlīdzekļu tīrības, kā arī kustības sarakstu uzlabošanu, lai tie atbilstu klientu vajadzībām. Uzņēmuma mērķis ir sasniegt augstu kvalitātes līmeni, kas kalpotu kā uzņēmuma reputācija un kas būtu paraugs visiem uzņēmumiem, kas darbojas šajā saimnieciskās darbības jomā gan Serbijā, gan ārpus tās.

DARBINIEKU SKAITS laika periodā no 2016. līdz 2017. gadam samazinājās, savukārt 2018. un 2019. gadā pieauga līdz (šobrīd) 1295 darbiniekiem. Par iemeslu tam kalpoja autobusu vadītāju skaits, kuri bija aizgājuši no darba uzņēmumā, kā arī palielinājies slimības atvaļinājumu skaits.

TIRGUS ANALĪZĒ secināts, ka uzņēmuma „Novi Sad” tirgus ir aprobežots ar Novisadas pilsētas teritoriju un ka uzņēmums ir vienīgais pilsētas transporta operators, savukārt priekšpilsētas teritorijās zināmās līnijās darbojas citi operatori, tādējādi pastāv konkurence. Pilsētas un priekšpilsētas transporta sektorā ir novērojama pelēkā ekonomika, proti, taksometru vadītāji operē ar nelegāliem līnijpārvadājumiem pilsētā un priekšpilsētas teritorijās. Tam ir negatīva ietekme uz uzņēmuma ienākumiem. Papildus sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanai Novisadas pilsētā, šie pakalpojumi tiek sniegti arī šādām pašvaldībām – Sremski Karlovci, Beočina, Temerina un daļā Žabaļas. Uzņēmums visus savus ienākumus gūst iekšējā tirgū.

ARODBIEDRĪBAS

Pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumā „Novi Sad” darbojas trīs arodbiedrības, aktīvi darbojas arī Serbijas Autotransporta un pilsētas transporta darbinieku neatkarīgā savienība. JGSP „Novi Sad” neatkarīgajā arodbiedrību savienībā ir 300 biedru. Lai arodbiedrība tiktu atzīta par reprezentatīvu, tajā jābūt pārstāvētiem 15 % no darbinieku kopējā skaita. Mūsu uzņēmumā darbojas trīs reprezentatīvas arodbiedrības – JGSP „Novi Sad” transporta un sakaru neatkarīgā arodbiedrību savienība, arodbiedrības nodaļa „Nezavisnost”, kā arī Komunālo pakalpojumu arodbiedrība 1911 „Novi Sad”. JGSP „Novi Sad” neatkarīgā arodbiedrību savienība nav dalībniece nevienā no starptautiskajām darbinieku organizācijām. Autotransporta savienība ir ETF biedrs. Mūsu arodbiedrība ir partnerības

attiecībās ar darba devēju attiecībā uz darba samaksu darbiniekiem, kā arī darba apstākļiem. Šobrīd aktuālie izaicinājumi ir sarunas Novisadas Sociālās un ekonomiskās padomes, kā arī Pilsētas administrācijas līmenī.

KĀ NOTIEK SOCIĀLAIS DIALOGS?

Mūsu uzņēmumā sociālais dialogs ir trīspusējs. Iesaistītās puses ir Pilsētas administrācija (uzņēmuma dibinātājs), darba devējs un arodbiedrības. Dialogā ir iesaistītas visas trīs puses. Sociālais dialogs notiek Novisadas pilsētas Sociālajā un ekonomiskajā padomē, kurā ir iesaistītas visas trīs puses. Dialogs ir vērsts uz darba apstākļu uzlabošanu, darbinieku ienākumiem, pakalpojumu kvalitāti, kā arī satiksmes drošību. Ir noslēgts darba koplīgums Serbijas Republikas, Novisadas pilsētas un uzņēmuma līmenī. Ar darba devēju ir noslēgts īpašs darba koplīgums. Šis koplīgums aptver mūsu uzņēmumu. Darba koplīgumu paraksta visas trīs reprezentatīvās arodbiedrības. Mūsu valstī mērķis ir algu paaugstināšana, darba stundu samazināšana, darba apstākļu uzlabošana, satiksmes drošības uzlabošana utt.

EIROPAS LĪMENIS

Šobrīd mēs neesam iesaistījušies nekādās svarīgās kopīgās aktivitātēs Eiropas līmenī, izņemot Novisadas pilsētas vēstās sarunas par autobusu iepirkumu sadarbībā ar Eiropas Rekonstrukcijas un attīstības banku. Iepriekšējos gados mūsu uzņēmums bija iesaistījies tādos projektos kā „Unitrans Model”, „Mobi Wallet” u.tml. Mēs sagaidām, ka paaugstināsies zināšanu līmenis pilsētas sabiedriskā transporta jomā, uzņēmumi dalīsies pieredzē un mācīsies no citu uzņēmumu pieredzes, kā arī tiks izstrādātas vadlīnijas, lai uzlabotu sistemātiskas procedūras.



Pielikumi

10.1 Kopīgās rekomendācijas:

NEDROŠĪBA UN NEDROŠĪBAS SAJŪTA VIETĒJĀ SABIEDRISKAJĀ TRANSPORTĀ (2003.)

Eiropas Autotransporta nozares sociālā dialoga komitejas vietējā sabiedriskā transporta darba grupa ir pabeigusi darbu pie kopīgo rekomendāciju izstrādes

Šobrīd sociālie partneri aktualizē kopīgās rekomendācijas par nedrošību un nedrošības sajūtu. Pēc kopīgo rekomendāciju parakstīšanas tās tiks publicētas un nosūtītas sociālo partneru dalībniekiem. 2003. gada kopīgās rekomendācijas var atrast ETF tīmekļa vietnē, saitē

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

NEDROŠĪBA UN NEDROŠĪBAS SAJŪTA VIETĒJĀ SABIEDRISKAJĀ TRANSPORTĀ

Eiropas sociālo partneru rekomendācijas Eiropas Savienības vietējā sabiedriskā transporta uzņēmumu vadības un arodbiedrību pārstāvjiem publicētas 2003. gadā. Rekomendācijas parakstīja Starptautiskās sabiedriskā transporta asociācijas (UITP) Eiropas Savienības komitejas priekšsēdētājs, Starptautiskās Autotransporta savienības (IRU) Pasažieru transporta sakaru komiteja un Eiropas Transporta darbinieku federācija (ETF). Rekomendācijas atbalstīja Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centrs (CEEP) un Eiropas Dzelzceļa kopiena (CER).

kā arī UITP tīmekļa vietnē

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

Sieviešu nodarbinātības stiprināšana pilsētas sabiedriskā transporta nozarē (2014.)

Sociālie partneri vietējā sabiedriskā transporta nozarē UITP un ETF¹⁶

Kopīgās rekomendācijas: Sieviešu nodarbinātības stiprināšana pilsētas sabiedriskā transporta nozarē

Šī versija ir dokumenta ekskluzīvs autentisks teksts

IEVADS

Eiropas sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta (PST) nozarē – UITP un ETF, ir vienojušies par to, ka sieviešu nodarbinātības stiprināšana viņu nozarē nāks par labu nozarei kopumā, nozares uzņēmumiem un šo uzņēmumu darbiniekiem.

- Lielāks nozarē nodarbināto sieviešu skaits nozīmē arī vairāk uzņēmumā integrētu talantu, plašāku skatījumu uz inovācijām, vairāk papildu un papildinošu prasmju, piemēram, orientācija uz cilvēku un komunikācijas prasmes.
- Lielāks skaits sieviešu tajās nozarēs, kurās parasti dominē vīrieši, parasti uzlabo darba apstākļus visiem darbiniekiem: tas veicina labāku darba vidi un cieņu, tādējādi uzlabojot darba pievilcību.
- Demogrāfiskās izmaiņas rada problēmas uzņēmumiem un tie nevar atļauties iztikt bez sievietēm.
- Turklāt, bet neaprobežojoties, jautājums ir par vienādām iespējām – vairāk sieviešu sabiedriskajā transportā uzlabo sabiedriskā transporta uzņēmumu un nozares tēlu.

Tādējādi gan uzņēmumi, gan darbinieki ir ieinteresēti piesaistīt un saglabāt vairāk sieviešu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē.

UITP/ETF WISE PROJEKTA GALVENIE REZULTĀTI

2011.–2012. gadā Eiropas sociālie partneri vietējā sabiedriskā transporta nozarē īstenoja kopīgu projektu WISE jeb Sieviešu nodarbinātība pilsētas sabiedriskā transporta nozarē.

- Pilsētas sabiedriskā transporta nozarē nodarbināto sieviešu skaits ir salīdzinoši zems – vidēji 17,5 % pētītajos uzņēmumos (atsevišķos uzņēmumos sieviešu skaits variē no 5 % līdz 30 %).
- „Vīriešu dominēšana” ir izteikta divās darba kategorijās: vadības amatos un „tehniskajās profesijās”; mazāk nekā 10 % no transportlīdzekļu vadītājiem ir sievietes (šis procents Austrumeiropas valstīs ir lielāks nekā Rietumeiropas valstīs), kā arī sieviešu skaits amatos, kas saistīti ar tehnisku funkciju izpildi, ir mazāk nekā 6 % (Rietumeiropā) vai 11,1 % (Austrumeiropā).
- Sievietes ir vairāk vai mazāk līdzvērtīgi pārstāvētas divās nodarbinātības kategorijās vai pat veido lielāko daļu no šajās kategorijās nodarbināto darbinieku skaita:
 - administratīvais personāls (uzņēmuma administrācija, cilvēkresursi, mārketinga vai komunikācija), kas nozarē nodarbinātajām sievietēm var piedāvāt labas darba vietas un karjeras iespējas;
 - „mazkvalificētajās” profesijās (biļešu pārdevēja/kasiera darbs, uzkopšana, dežurants pie vārtiem utt.), kas ir potenciāli nestabili darbi – darbi, kuri tehnoloģiskās attīstības rezultātā vairs nav pieprasīti vai darbi, kuru izpildei tiek piesaistīti ārpakalpojumu sniedzēji.
- Sabiedriskais transports ir nozare, kurā pārsvarā dominē vīriešu darba kultūra, jo tehniskās un ar pamatdarba izpildi saistītās profesijas veido lielāko nodarbinātības kategoriju sabiedriskā transporta uzņēmumos.

WISE projekta mērķis bija identificēt galvenos šķēršļus sieviešu piekļuvei darbam pilsētas sabiedriskā transporta nozarē un darba saglabāšanai šajā nozarē. Pamatā sievietes saskaras ar šķēršļiem/barjerām, kuri var tikt klasificēti trīs grupās:

16 Turpmāk dokumentā saukti par sociālajiem partneriem PST (pilsētas sabiedriskā transporta) nozarē.

1. „Kontekstuālie šķēršļi“, kas ir saistīti ar darbu specifisko formātu. Ražošanas un darba organizācijas specifika pilsētas sabiedriskā transporta nozarē rada lielākus šķēršļus tieši sievietēm: maiņu darbs; darbs agri no rīta vai vēlu vakarā; darbs brīvdienās; nepietiekami pievērsta uzmanība tam, lai nodrošinātu darbinieku darba un privātās dzīves līdzsvaru vai samērotu abas šīs dzīves puses.
2. „Netišas neuzmanības šķēršļi“ jeb uzmanības trūkums, kas saistīts ar tāda aprīkojuma iztrūkumu vai, vispārīgi – ar tādas uzņēmuma politikas neesamību, kas būtu vērsta uz to, lai pielāgotu esošo situāciju sieviešu dzīves reālījām. Minētais nozīmē konkrēti telpu trūkumu un higiēnas prasību neievērošanu darbnīcās un depo, kā arī tualetu trūkumu transporta līnijā garumā un to galapunktos, kas bieži vien ir pašvaldības kā zemes īpašnieka atbildība. Minētie aspekti uzlabotu arī vīriešu darba apstākļus.
3. „Diskriminācijas šķēršļi“, kas saglabājas stabili, neraugoties uz izmaiņām tiesiskajā regulējumā un sabiedrības paražās un uzskatos. Diskriminācija parasti ir balstīta uz stereotipiem par sievietes „dabisko stāvokli“ un atšķirībām starp sievieti un vīrieti. Šie stereotipi parasti ir dziļas saknes gan sieviešu, gan vīriešu mentalitātē un veicina sociālo diskrimināciju. Minētais konkrēti nozīmē atzīšanas un atbalsta trūkumu no kolēģu un uzraugošo darbinieku puses; situāciju, kad, piemēram, vienīgā sieviete, kura strādā darbnīcā, ir pakļauta atklātai un tiešai diskriminācijai uz dzimuma pamata (piem., verbāla necieņa vai diskriminācija).

Papildus arī tāda parādība kā pieaugoša verbāla un fiziska vardarbība no trešo personu puses pilsētas sabiedriskajā transportā bojā nozares un šīs nozares darba devēju tēlu, jo sevišķi sieviešu acīs.

SOCIĀLO PARTNERU KOPĪGĀS REKOMENDĀCIJAS SIEVIEŠU NODARBINĀTĪBAS PILSĒTAS SA- BIEDRISKĀ TRANSPORTA NOZARĒ VEICINĀŠANAI

Pamatojoties uz Savienības tiesisko regulējumu par vienlīdzīgām iespējām un pamatojoties uz „Eiropa 2020“ nodarbinātības stratēģiju, kas paredz, ka nodarbinātības līmenis starp iedzīvotājiem vecumā no 20–64 gadiem ir jāpaaugstina no 69 % 2009. gadā līdz 75 % 2020. gadā, panākot tostarp lielāku sieviešu nodarbinātību, **Eiropas pilsētas sabiedriskā transporta nozarē nodarbināto sieviešu skaitam no šābrīža vidējā rādītāja 17,5 % apmērā līdz 2020. gadam būtu jāpieaug līdz vismaz 25 %, par mērķi nospraužot vidējo rādītāju vismaz 40 % apmērā 2035. gadā. PST sociālie partneri pieturas pie kopīga viedokļa, ka demogrāfisko izmaiņu dēļ nepieciešamā darbaspēka atjaunošana veicinās nodarbināto sieviešu skaitu pilsētas sabiedriskā transporta nozarē.**

Sieviešu labākai pārstāvēšanai un integrēšanai pilsētas sabiedriskā transporta nozarē un šīs nozares uzņēmumos ir nepieciešams īstenot aktivitāšu un pasākumu kopumu, kas norādīti tālāk šajās rekomendācijās. Šīs aktivitātes un pasākumi palīdzēs piesaistīt un saglabāt sievietes darbam nozarē un nozares profesijās.

Šā mērķa sasniegšanai nepieciešamie pasākumi un aktivitātes dos labumu ne tikai sieviešu dzimuma darbiniecēm. Atbilstoši dzimumu līdztiesības izpratnei šie pasākumi uzlabos gan sieviešu, gan vīriešu dzimuma darbinieku stāvokli.

DARBĀ PIENĒMŠANAS POLITIKA

Uzņēmumiem ir jābūt tādai darbā pieņemšanas politikai, kas ir tieši adresēta sievietēm un kas skaidri norāda uz to, ka sievietes ir gaidītas uzņēmumā. Reklamējot (prezentējot) dažādas profesijas, jo sevišķi tehniskās profesijas, kā arī karjeras iespējas, ir jāpadomā par to, ka mērķa auditorija ir arī sievietes, un prezentācijā jāiekļauj viņu vajadzības.

Kopā ar arodbiedrībām un darbinieku pārstāvjiem ir jāpārskata un jāizstrādā darbā pieņemšanas procedūras un atlases kritēriji, lai tiktu novērtētas dažādas prasmes un zināšanas, nodrošinot vienlīdzīgu pieeju visām profesijām un hierarhijas līmeņiem un nodrošinot, ka sievietes šajā procesā tiek iedrošinātas, nevis tiek mazināta viņu vēlme strādāt profesijā.

KVALIFIKĀCIJAS IEGŪŠANA, APMĀCĪBAS UN KARJERAS IESPĒJAS

Kvalificēta profesionālā izglītība ir darba izpildei nepieciešamo kompetenču un laba darba snieguma pamatā. Sākotnējās kvalifikācijas iegūšana un apmācības kvalifikācijas celšanai ir darbinieka karjeras plānošanas un karjeras izaugsmes pamatā.

Profesionālās izglītības iegūšanai ir jāpiesaista vairāk jaunu sieviešu. Uzņēmumiem ir jāizstrādā savi alternatīvi piedāvājumi, jo sevišķi tehniskajās profesijās.

Kvalifikācijas celšanas apmācības nozarē piedāvā daudzšķautņainas pieejas un piedāvājumus dažādām mērķa grupām. Izvirzītais mērķis ir nodrošināt, ka darbiniecēm sievietēm ir vienlīdzīga pieeja iekšējām un ārējām apmācībām kvalifikācijas celšanai. Nosakot apmācību saturu, apmācību metodes un apmācību norises laiku, ir jāņem vērā specifiskas prasības, lai iedrošinātu sievietes.

Uzņēmumiem ir pilnībā jāapzinās, ka uzņēmuma piedāvātās mūžizglītības iespējas ir svarīgs faktors, lai saglabātu sieviešu (tāpat arī vīriešu) dzimuma darbiniekus darbā nozares uzņēmumos.

PST sociālie partneri vēršas pie uzņēmumu atbildīgajām personām, lēmumu pieņēmējiem un izpildvaras pārstāvjiem, lai tie vairāk investētu (proti, laika un finanšu resursus) tādu politiku izstrādē un īstenošanā, kas vērstas uz sieviešu karjeras izaugsmi visās uzņēmuma jomās, kā arī uzņēmuma vadībā un pamatdarbībā. Lai novērstu tā saukto „stikla griestu” jeb „neredzamas barjeras” efektu, ir ļoti ieteicams ieviest apņēmīgu uzņēmuma politiku, kas atbalsta sieviešu integrēšanu uzņēmumā, kā arī leņķu pieeju, kuras pamatā ir dažādi instrumenti.

Par šādu kvalifikācijas celšanas un karjeras izaugsmes politiku ir jāvienojas sociālā dialoga procesā un tā jāizstrādā sadarbībā ar arodbiedrībām un darbinieku pārstāvjiem.

DARBA UN PRIVĀTĀS DZĪVES LĪDZSVARS/DARBA UN SOCIĀLĀS DZĪVES SAMĒROŠANA

Pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos ir jāievieš tāda politika un tāda darba laika organizācija, kas ļauj visiem darbiniekiem labāk līdzsvarot darbu un sociālo/ģimenes dzīvi. Šāda aktīva politika darbam pilsētas sabiedriskā transporta nozarē piesaista un saglabā ne tikai sievietes, bet arī jaunāka gadagājuma darbiniekus.

Jo sevišķi tajos sabiedriskā transporta uzņēmumos, kuros maiņu darbs ir neatņemama darba sastāvdaļa, ņemot vērā nepieciešamību apmierināt Eiropas iedzīvotāju mobilitātes prasības, minētajai politikai būtu jāietver vairāk elastīgu un individuālu aspektu un variāciju, kas šobrīd netiek nodrošinātas.

Darba laika elastīguma un atbilstības darbinieku vajadzībām nodrošināšanai var tikt izmantotas tādas iespējas kā nepilns darba laiks visām darbinieku kategorijām, kad viņi vēlas izmantot šādu iespēju, kā arī pagaidu darbs, pamatojoties uz apsvērumiem par dažādiem darbinieka dzīves posmiem un nepieciešamību šajos dzīves posmos aprūpēt bērnus vai vecākus.

Darba un privātās dzīves līdzsvarošanas politika jāizstrādā sadarbībā ar arodbiedrībām un darbinieku pārstāvjiem, tajā paredzot instrumentus, kas ļauj integrēt individuālas vēlmes un vajadzības.

Mēs iesakām pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumiem piedāvāt bērna kopšanas iespējas sieviešu un vīriešu dzimuma darbiniekiem vai sniegt palīdzību, lai sameklētu šādas iespējas.

DARBA DROŠĪBA UN VESELĪBAS AIZSARDZĪBA

Nolūkā integrēt vairāk sieviešu, jo sevišķi ar pamatdarba izpildi saistītajās profesijās un tehniskajās profesijās, ir jāpielāgo darba drošības un veselības aizsardzības, darba vietas ergonomikas un darba vietas drošības prasības. Minētais ietver, piemēram, transportlīdzekļa vadītāja darba vietas iekārtošanu vai investīcijas iekārtās, kas atvieglo fiziski smaga darba izpildi darbnīcās.

PST sociālie partneri vēlas uzsvērt pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumu darbiniekiem paredzētu sabiedrisko telpu nozīmību un to ieguldījumu uz abiem dzimumiem orientētas uzņēmuma kultūras īstenošanā. Attiecīgi uzņēmumiem ir jānodrošina, piemēram, darba apģērbs sievietēm un vīriešiem, pietiekams skaits tīru tualetu, modernas un patīkamas atpūtas telpas un ēdnīcas, piemērotas (atsevišķas) ģērbtuves. Par tualetēm transporta līniju garumā un to galapunktos ir jāvienojas ar pašvaldībām kā zemes īpašniekiem.

Uzņēmumiem ir jāpieņem turpmāki atbilstoši pasākumi, lai aizsargātu transportlīdzekļu vadītājus un citus klientu apkalpošanā iesaistītos darbiniekus no trešo personu vardarbības. Šādu risinājumu pieņemšana, kā arī to nepārtraukta attīstība un īstenošana nākotnē būs viens no galvenajiem izaicinājumiem.

UITP un ETF vēlas uzsvērt, ka ieguvēji no šādu pasākumu īstenošanas ir visi darbinieki.

VIENLĪDZĪBA DARBA SAMAKSAS ZIŅĀ

Pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumiem jānodrošina vienlīdzīga darba samaksa, uzņēmuma ietvaros jāanalizē atalgojuma atšķirības starp dzimumiem, kā arī jāizstrādā politika šādu atšķirību novēršanai.

Lai arī pilsētas sabiedriskā transporta nozarē vairākās grupās un attiecībā uz vairākām profesijām, pateicoties tam, ka sarunās par darba koplīgumu panākta vienošanās par vienādu izcenojumu piemērošanu šīm grupām un profesijām, darbojas princips „vienāda samaksa par vienādu darbu”, tomēr diskriminācija darba samaksas ziņā parasti izpaužas slēptā veidā, piem., novērtējot dažādas darbinieku prasmes. Atšķirības darba samaksas ziņā ir bieži novērojamas jo sevišķi vadības līmenī.

DARBA KULTŪRA UN DZIMUMU STEREOTIPI

Uzņēmumu korporatīvā kultūra ir nozīmīgs jautājums, ņemot vērā to, ka tā nosaka darba pievilcību. Nozarēs un uzņēmumos, kuros lielākoties ir nodarbināti vīrieši, pamazām veidojas tipiska „vīriešu darba kultūra”. Minētais attiecas arī uz sabiedriskā transporta nozares uzņēmumiem. Šī „vīriešu darba kultūra” ar visām no tā izrietošām sekām, piemēram, dzimumu stereotipiem („tehniskās lietas nav sievietes darbs”) vai seksuālu aizskaršanu joprojām ir vērā ņemams šķērslis, lai paaugstinātu šīs nozares pievilcību sievietes acīs un palielinātu nodarbināto sievietes skaitu. Turklāt jau izveidojušās kultūras mainīšana ir smags darbs un no uzņēmumu, asociāciju, arodbiedrību un darba padomju puses prasa pielikt lielas pūles. Vispirms ir jānodrošina informētības paaugstināšana par šo jautājumu visos vadības līmeņos, no augstākās vadības līmeņa līdz vidējā posma vadītāju/komandas vadītāju līmenim, kā arī visos darbiniekos, kuri būs iesaistīti šajā darbā.

Dzimumu stereotipi ir paši noturīgākie šķēršļi sievietēm draudzīgai darba kultūrai, kā arī ikdienas darbam. Stereotipi ir balstīti uz kļūdainu priekšstatu par dabiskajām atšķirībām starp vīriešiem un sievietēm. Dabiskās atšķirības, pamatojoties uz stereotipiem, tiek pārveidotas kulturālās un sociālās atšķirībās, kas savukārt tiek izmantotas par attaisnojumu diskriminācijai, vienlaikus slēpjot diskriminācijas faktu aiz apgalvojumiem par dabiskām atšķirībām. Šo apburto loku no dabas līdz kultūrai un no kultūras pie dabas var apkarot šādi:

- stereotipa diskriminējošā rakstura atpazīšana un atmaskošana;
- apzināšanās, ka darba attiecībās kā sociālajās attiecībās dabiskajām atšķirībām nav nozīmes;
- atsaukšanās uz negatīviem piemēriem, kas izriet no darba un sociālo attiecību jomas, norādot uz faktiem, kas ir stereotipiski, lai šo stereotipu saglabātu kultūras jomā un nevis dabisko atšķirību jomā;
- speciālas apmācības visiem vadības līmeņiem, tostarp komandas vadītājiem, lai paaugstinātu viņu informētību, spēju atpazīt uz stereotipiem balstītu uzvedību un īstenot pretpasākumus.

KORPORATĪVĀ POLITIKA

Piesaistīt sievietes darbam pilsētas sabiedriskā transporta uzņēmumos un iegūt sievietēm draudzīga uzņēmuma tēlu ir iespējams tikai tad, ja uzņēmuma augstākā vadība pati tic šādai nostājai.

Eiropas sociālie partneri iesaka īstenot lejupēju pieeju, augstākajai vadībai nosakot skaidrus sieviešu nodarbinātības un karjeras izaugsmes rādītājus dažādās jomās un nosakot pasākumus šo mērķu sasniegšanai. Ieteicams noteikt izmērāmus rādītājus ar skaidri noteiktiem termiņiem, lai mērķu īstenošana tiktu regulāri uzraudzīta un rezultāti tiktu publicēti. Šiem mērķiem jāklūst par daļu no uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem. Īstenojot korporatīvo politiku, jāvadās no vienlīdzīgu iespēju principa un integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai principa. Lejupēja pieeja ir nepieciešama, jo vidējā līmeņa un zemāka līmeņa vadībai ir jāatzīst šie mērķi, ko nav iespējams panākt, ja vadība netic šādai nostājai (skat. sadaļu Darba kultūra un dzimumu stereotipi).

ĪSTENOŠANAS KONTROLE

Eiropas PST sociālie partneri veicinās šo kopīgo rekomendāciju izplatīšanu un apņemas regulāri uzraudzīt to īstenošanu.

UITP un ETF izmantos WISE projekta rezultātus, lai ierosinātu plašākas un aktīvākas diskusijas starp Eiropas transporta uzņēmumiem, to asociācijām un arodbiedrībām. Eiropas PST sociālo partneru mērķis ir kopīgi apspriest un izvērtēt ierosinātos pasākumus, kā arī definēt nākamās aktivitāšu jomas, kas palīdzēs vēl vairāk palielināt uzņēmumos nodarbināto sieviešu skaitu.

Pēc trīs gadiem no šo rekomendāciju parakstīšanas dienas Eiropas PST sociālie partneri organizēs nākamā saistīto projektu, lai izvērtētu šo rekomendāciju ieviešanas progresu, kā arī apņemas nepieciešamības gadījumā stiprināt šīs rekomendācijas.

Parakstīts Briselē 2014. gada 8. aprīlī.

10.2 Kopīgie paziņojumi

Direktīvas 2003/59/EK ietekme, piemērošana un turpmāka pilnveide attiecībā uz pilsētas sabiedriskā transporta autobusu vadītāju sākotnējās kvalifikācijas iegūšanu un tālāku apmācību (2014.)

Sociālie partneri vietējā sabiedriskā transporta nozarē UITP un ETF¹⁷

**Kopīgais paziņojums:
Direktīvas 2003/59/ek ietekme, piemērošana un
turpmāka pilnveide attiecībā uz pilsētas sabiedriskā
transporta autobusu vadītāju sākotnējās kvalifikācijas
iegūšanu un tālāku apmācību¹⁸**

IEVADS

2010. gadā Eiropas sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta (PST) nozarē UITP un ETF īstenoja kopīgu projektu un konferenci par Direktīvas 2003/59/EK ietekmi, piemērošanu un izvērtēšanu. PST sociālo partneru attieksme pret minēto direktīvu bija ļoti

pozitīva, jo tā piedāvā iespējas transportlīdzekļu vadītāju prasmju pilnveidei un tādējādi paaugstina arī šīs profesijas pievilcību. Direktīva sniedz ieguldījumu turpmākā profesionālo transportlīdzekļu vadītāju veselības aizsardzībā un darba drošībā, kā arī uzņēmuma snieguma uzlabošanā saistībā ar vides

¹⁷ UITP un ETF turpmāk dokumentā saukti par sociālajiem partneriem PST (pilsētas sabiedriskā transporta) nozarē.

¹⁸ Eiropas sociālie partneri apzinās, ka pastāv atšķirība starp (starptautisko) kravas transportu un pilsētas pasažieru transportu Direktīvas 2003/59/EK īstenošanai paredzēto praktisko pasākumu ziņā, tādēļ šīm nozarēm var tikt noteiktas dažādas vajadzības.

piesārņojuma samazināšanu un negadījumu skaitu samazināšanu, kā arī cita veida priekšrocības, kas izriet no pakalpojumu kvalitātes un transportlīdzekļu vadītāju profesionalitātes paaugstināšanas.

UITP un ETF pieturas pie kopīga viedokļa, ka direktīvai ir pozitīva ietekme uz pakalpojumu kvalitātes un darba kvalitātes izpratni, kas ir būtiski pilsētas sabiedriskā transporta nozarei. Kopīgā projekta īstenošanas laikā Eiropas sociālie partneri turklāt novērtēja to, ka direktīvai ir ietekme gan uz apmācību sistēmu izstrādi, gan uz darba tirgus organizāciju. Atkarībā no situācijas konkrētajā dalībvalstī šī ietekme nav tikai virspusēja.

IETEKME UZ SOCIĀLO DIALOGU

Eiropas sociālie partneri sabiedriskā transporta nozarē pieturas pie viedokļa, ka Direktīva 2003/59/EK var uzlabot sociālo dialogu uzņēmumu līmenī un tā arī palīdzēs to uzlabot. Šajā nolūkā Eiropas PST sociālie partneri iesaka tālāk norādītos punktus apspriest starp sociālajiem partneriem valsts un/vai vietējā līmenī, lai panāktu kopīgu izpratni par direktīvas ietekmi un lai uz šī kopīgās izpratnes pamata tiktu piedāvāti uzlabojumi sākotnējās izglītības iegūšanā un periodiskajās apmācībās, vienlaikus ievērojot darba devēju un darbinieku pārstāvju tiesības:

- darbā pieņemšanas noteikumiem un nosacījumiem, kā arī darba apstākļiem ir jāpiesaista, jā saglabā un jāmotivē darbinieki. Šajā ziņā transportlīdzekļu vadītāju apmācība ir uzskatāma par nepieciešamu līdzekli transportlīdzekļu vadītāju lojalitātes uzlabošanai;
- darbiniekiem jāpiedāvā iespēja pilnveidot un/vai dažādot savu prasmju līmeni un kvalifikāciju;
- ir jāatvieglo darbinieku profesionālā mobilitāte un jāuzlabo darbinieku karjeras izaugsmes iespējas;
- investīciju ietekme uz apmācībām, atdeve no investīcijām, apmācību finansēšana un apmācību kvalitāte ir jautājumi, kas jāapspriež sociālajā dialogā.

INVESTĪCIJAS UN ATDEVE NO INVESTĪCIJĀM

Sociālie partneri UITP un ETF pieturas pie viedokļa, ka apmācības atbilstoši Direktīvas 2003/59/EK prasībām ir uzskatāmas par investīcijām, nevis izmaksām.

Sociālajiem partneriem valsts, reģionālā un uzņēmumu līmenī ir jāapzinās potenciālās finansiāla rakstura priekšrocības, kas izriet no sākotnējās un tālākas apmācības, kā arī augstā atdeve no investīcijām:

- degvielas patēriņa samazināšana;
- transportlīdzekļa uzturēšanas izmaksu samazināšana;
- satiksmes negadījumu/nelaiemes gadījumu skaita samazināšana;
- iespējami zemākas apdrošināšanas prēmijas;
- transportlīdzekļa vadītāja darba vides uzlabošana; tādējādi arī uzlabojumi darbinieka veselības aizsardzībā un darba drošībā un attiecīgi arī samazināta darba kavēšana;
- labāka apkalpošanas standarta piedāvāšana pasažieriem.

SĀKOTNĒJĀS UN TĀLĀKĀS APMĀCĪBAS FINANSĒŠANA

Eiropas sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta nozarē UITP un ETF kopīgā projekta īstenošanas laikā novēroja, ka dalībvalstīs nav saskaņotas sistēmas sākotnējās un tālākās apmācības finansēšanai.

Sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta nozarē iesaka veikt ikgadēju izmaksu/gūto labumu izvērtējumu, kuru veic sociālie partneri nozares un uzņēmumu līmenī. Šāds novērtējums ir īpaši nepieciešams, lai nepieļautu to, ka uzņēmumi, kuri finansē savu transportlīdzekļu vadītāju sākotnējo un tālāko apmācību, saskaras ar izkropļotu konkurenci attiecībā pret tiem uzņēmumiem, kuri šādas apmācības nefinansē. Sociālie partneri pieturas pie viedokļa, ka vispārīgi ar sākotnējo un tālāko apmācību saistītās izmaksas ir jāsedz darba devējiem.

Ir jāveido dialogs ar valsts, reģionālajām un vietējām iestādēm un vadību, lai tiktu izveidotas publiskā finansējuma vai līdzfinansējuma shēmas, ņemot vērā ietekmi uz vietējo un reģionālo nodarbinātību. PST sociālie partneri vēlas uzsvērt atbildību pret sabiedrību saistībā ar profesionālo apmācību un mūžizglītību, kas ir atbalstāma no valsts līdzekļiem.

Sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta nozarē ir aicināti kopīgi meklēt risinājumus, lai izvairītos no tā, ka transportlīdzekļu vadītājiem pašiem jāapmaksā sākotnējā un tālākā apmācība. Sociālie partneri aicina Eiropas Savienību, valsts un vietējās iestādes, kā arī darba devējus atrast šim mērķim nepieciešamos finanšu resursus.

APMĀCĪBU, EKSĀMENU, MĀCĪBU CENTRU UN APMĀCĪBU PERSONĀLA KVALITĀTE

PST sociālie partneri izsaka nožēlu, ka, neraugoties uz to, ka Komisija savā ziņojumā par Direktīvas 2003/59/EK īstenošanu COM(2012) 385 pievēršas atšķirībām apmācībās un prasībām pret apmācību personālu un mācību centriem, tā nav izdarījusi secinājumus par turpmāku rīcību šajos jautājumos. UITP un ETF lūdz Komisiju, saskaņojot ar sociālajiem partneriem, nodrošināt neatkarīgas institūcijas veiktu novērtējumu par to, kā tiek pildīti direktīvas mērķi. Sociālie partneri ir vienojušies par turpmāk norādīto kritēriju nozīmību:

- saskaņota sākotnējās kvalifikācijas iegūšanas paraugprogramma un pārbaudes darbs visās dalībvalstīs, lai novērstu neatbilstības kompetenču līmeņos un lai garantētu, ka visās dalībvalstīs ir saskaņota minimālā obligātā mācību programma;
- nepieciešamība saskaņot mācību centru kvalitātes kritērijus un apmācību personāla izglītības kritērijus;
- nepieciešamība saskaņot eksāmenu kvalitātes kritērijus;
- nepieciešamība saskaņot noteikumus par mācību centru un apmācību personāla akreditāciju;
- mācību centra specifikācijas (centrā izmantoto un pieejamo transportlīdzekļu skaits, mācību centrā pieejamie mācību materiāli, instruktoru apmācība utt.);
- secinājumi, kas gūti, uzraugot mācību centru darbību, utt.

Iepriekš minētie kritēriji ir priekšnosacījumi sākotnējo un tālāko apmācību rezultātā iegūtās kvalifikācijas savstarpējai atzīšanai.

Turklāt jānoteic, ka valsts līmenī ir jāriko apsriesdes ar sociālajiem partneriem, kā arī sociālajiem partneriem ir jābūt tiesībām sniegt rekomendācijas.

EIROPAS KOMISIJAI ADRESĒTĀ PAZIŅOJUMA KOPSAVILKUMS

PST sociālie partneri pieturas pie viedokļa, ka Komisijai savā turpmākajā darbībā, pēc iepriekš minētā novērtējuma veikšanas, ir jāņem vērā šādi kritēriji:

- apmācību kvalitāte, ievērojot mācību centru akreditācijas un apmācību personāla izglītības prasības;
- eksāmenu kvalitāte;
- finansējuma piešķiršana nepieciešamajām sākotnējām un tālākām apmācībām, lai nepieļautu to, ka darbiniekiem pašiem jāfinansē sākotnējās un tālākās apmācības;
- direktīvā paredzēto sākotnējās apmācības un tālākās apmācības prasību kontroles un izpildes rādītāji.

Galīgais paziņojums: Ņemot vērā iepriekš minēto profesionālo pilsētas sabiedriskā transporta vadītāju sākotnējo un tālāko apmācību pozitīvo ietekmi:

- uz uzņēmumu snieguma uzlabošanu saistībā ar vides piesārņojuma samazināšanu, negadījumu skaitu samazināšanu, kā arī ņemot vērā cita veida priekšrocības, kas izriet no pakalpojumu kvalitātes un transportlīdzekļu vadītāju profesionalitātes paaugstināšanas;
- uz profesionālo transportlīdzekļu vadītāju veselības aizsardzības un darba drošības uzlabošanu, pateicoties direktīvas īstenošanai,

PST sociālie partneri pieturas pie kopīga viedokļa, ka kompetentajām iestādēm iepirkumu specifikācijās ir jānorāda prasības attiecībā uz apmācībām nolūkā transporta operatora atlases procedūrā atzīt uzņēmumu ieguldījumu savu darbinieku apmācībā.

Parakstīts Briselē 2014. gada 8. aprīlī.

Sociālie partneri vietējā sabiedriskā transporta nozarē UITP un ETF¹⁹

Virzoties uz ilgtspējīgu pilsētas mobilitāti UITP/ETF kopīgais paziņojums

VIRZOTIES UZ ILGTSPĒJĪGU PILSĒTAS MOBILITĀTI (2016)

UITP un ETF pozitīvi vērtē Eiropas Parlamenta patstāvīgo ziņojumu par ilgtspējīgu pilsētas mobilitāti un mudina Komisiju izmantot šo iespēju, lai veicinātu un atbalstītu rīcību šajā virzienā vietējā līmenī, ar Eiropas pievienoto vērtību.

Ņemot vērā to, ka Eiropā aizvien vairāk pieaug to iedzīvotāju skaits, kuri izvēlas dzīvot pilsētās, Eiropas Savienības ambiciozie mērķi saistībā ar klimata izmaiņām, ekonomikas izaugsmi un jaunu darba vietu radīšanu var tikt sasniegti tikai ar rīcību pilsētu teritorijās.

Eiropas sociālie partneri UITP un ETF ir novērojuši, ka izaicinājumi, ar kuriem saskaras pilsētas, ir ļoti līdzīgas visā Eiropā: sliktā gaisa kvalitāte, iedzīvotāju novecošanās, fiziska neaktivitāte (aptaukošanās, kardiovaskulārās slimības), troksnis, sastrēgumi, sociālā atstumtība, investīcijām nepieciešamo finanšu resursu trūkums utt.

Lai arī politiskie reaģēšanas līdzekļi vietējā līmenī vēsturisku, kultūras atšķirību, topogrāfisku un citu iemeslu dēļ būs atšķirīgi, sabiedriskā transporta izmantošanas pieaugums var palīdzēt vienlaikus risināt vairākas no šīm problēmām.

Atzīstot, ka ir jāievēro subsidiaritātes princips, UITP un ETF vienlaikus ir pārliecinātas, ka ar atbilstošām un koordinētām Eiropas līmeņa iniciatīvām var tikt veicināta ilgtspējīga pilsētas mobilitāte un jo sevišķi pilsētas sabiedriskā transporta izmantošana.

PILSĒTU LOMA EKONOMIKĀ UN SABIEDRĪBĀ

Pilsētas ir Eiropas Savienības dzinējspēks. Apmēram 80 % Eiropas iedzīvotāju dzīvo pilsētu teritorijās, kurās tiek radīti vairāk nekā 80 % no Eiropas IKP. Eiropas valstu labklājības vairošana, kuras rezultātā iedzīvotājiem tiktu radītas jaunas un pievilcīgas darba vietas, tādējādi ir lielā mērā atkarīga no Eiropas pilsētu ekonomiskās veselības un pievilcības.

Visbiežāk minētie pilsētas konkurētspējas dzinuli ir: ekonomiskais potenciāls, cilvēkkapitāls, fiziskais kapitāls, pievilcība pasaules līmenī, dzīves kvalitāte, pilsētas institūciju darbības efektivitāte, saprātīga rīcība ar pieejamajiem finanšu resursiem.²⁰ Pierādījumi, kas iegūti vairākās valstīs veikto pētījumu rezultātā, liecina, ka lielāko daļu no šiem faktoriem lielā mērā stiprina sabiedriskais transports.

Piemēram, cilvēkkapitāla ziņā sabiedriskā transporta nozare pastiprina pilsētas pievilcību šādā veidā:

- Piesaistot talantus – lielākā daļa Eiropas uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāju apgalvo, ka transporta sakaru kvalitāte ir viens no galvenajiem faktoriem, kas tiek ņemts vērā, izvēloties uzņēmējdarbības veikšanas vietu Eiropā.²¹ Kvalitatīva pilsētas mobilitāte un kvalitatīva pilsētvide palīdz arī piesaistīt jaunos talantus.
- Prasmju uzlabošana – uzlabots sabiedriskais transports paaugstina darbaspēka mobilitāti, nodrošinot piekļuvi plašākām darba iespējām un mācību iespējām. Tas nodrošina ātrāku prasmju un zināšanu uzlabošanu. Melburnas metro projekta izvērtēšanā norādīts, ka šis projekts ne tikai sniegs ieguldījumu cilvēkkapitāla attīstībā Melburnā kopumā, bet arī palīdzēs risināt būtisku nelīdzsvarotību starp dažādām pilsētas daļām, tādējādi palīdzot nodrošināt lielāku vienlīdzību šajā teritorijā.²² Tādējādi labs savienojums starp pilsētu un tās apkārtni ir būtisks aspekts.

19 Turpmāk dokumentā saukti par PST (pilsētas sabiedriskā transporta) sociālajiem partneriem.

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

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

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

- Darba iespējas sabiedriskajā transportā – sabiedriskā transporta organizācijas piedāvā dažādus un kvalificētus darbus pilsētas iedzīvotājiem. Daudzās pilsētās vietējais sabiedriskā transporta operators ir viens no lielākajiem darba devējiem (piem., Amsterdamā, Barselona, Parīze). Pateicoties izveidotajai piegādes ķēdei, sabiedriskā transporta organizācijas atbalsta darba vietas arī citos reģionos.

Tomēr pilsētas mobilitāti aizvien vairāk raksturo satiksmes pārslodze, ar kuru saistītās izmaksas aprēķinātas 0,66 % apmērā no ES IKP, ja lietas labā nekas netiks darīts. Satiksmes intensitātes palielināšanās un sastrēgumi iet roku rokā ar satiksmes negadījumu skaita pieaugumu, kā arī gaisa un trokšņu piesārņojumu. 40 % no satiksmes negadījumiem ar letālu iznākumu notiek pilsētu teritorijās²³ un parasti šajos negadījumos ir iesaistītas automašīnas. Pilsētas transports rada 40 % no autotransporta CO2 emisijām un līdz pat 70 % citu piesārņojuma veidu. Pilsētu teritorijās, kurās pieaug ar satiksmes pārslodzi, piesārņojumu, trokšņa līmeni un negadījumu riska paaugstināšanos saistītās problēmas, iedzīvotāji, autoceļu izmantotāji, kā arī sabiedriskā transporta darbinieki ir pakļauti lielākiem riskiem, tostarp stresam, elpceļu un kardiovaskulārajām slimībām, kā arī personiskās drošības apdraudējumam. Lai arī pilsētām būtu jāsaņem elastīgums un iespēja pašām izvēlēties viņu vajadzībām atbilstošākos pasākumus un politikas instrumentus, Eiropas institūcijas var spēlēt lielu lomu, izstrādājot vadlīnijas un informējot par labāko praksi.

Ilgtermiņš pilsētas transports tādējādi ir svarīga svira izaugsmei, inovācijām, nodarbinātībai, iekļaušanai un pilsētu ilgtspējīgai attīstībai. Tas ir spēcīgs arguments par labu tam, lai ES pakotnē „Nodarbinātība, izaugsme un investīcijas” tiktu likts liels uzsvars uz pilsētas infrastruktūras un jo sevišķi uz pilsētas transporta infrastruktūras attīstību. Mēs esam pārliecināti, ka augsti integrēta mobilitāte pilsētas teritorijās, savienojot tālsatiksmes transportu ar pilsētas transporta veidiem (pilsētas mezglu attīstība) palīdzēs uzlabot pilsētu konkurētspēju un pievilcību, izveidojot trūkstošo posmu starp katra brauciena pirmajiem un pēdējiem kilometriem.

PASAŽIERU NOVIRZĪŠANA, INVESTĪCIJAS UN FINANSĒJUMS

Atzīstot, ka ir jāievēro subsidiaritātes princips, UITP un ETF vienlaikus ir pārliecinātas, ka Eiropas institūcijām ir jāīsteno, lai tiktu veicināta ilgtspējīga pilsētas mobilitāte. Pasažieru novirzīšana uz ilgtspējīgākiem, tīrākiem, efektīvākiem, pieejamākiem un drošākiem pārvietošanās veidiem – pirmkārt jau uz pasažieru sabiedriskajiem transportlīdzekļiem (pilsētas vilcieni, metro, tramvajs un videi draudzīgi autobusi), kā arī pārvietošanos kājām un ar velosipēdiem, ir būtiska ekonomiskās izaugsmes un nodarbinātības sekmēšanai, kā arī Eiropas pilsētu vitalitātes veicināšanai un tās iedzīvotāju veselības, drošības un dzīves kvalitātes saglabāšanai.

Sabiedriskā transporta sniegtās priekšrocības pilsētai tiek optimizētas, ja sabiedriskā transporta shēmas ir pienācīgi integrētas ekonomiskās attīstības stratēģijās, pilsētas attīstības un mājokļu politikā, izglītības un nodarbinātības stratēģijās, tūrisma un kultūras politikā, kā arī citos sabiedriskā transporta politikas aspektos.

Vietējās pašpārvaldes iestādēm ir jāpiešķir attiecīgas pilnvaras, lai tās varētu veiksmīgi īstenot šādas integrētas pilsētas stratēģijas. Īpaši jāstiprina vietējās pašpārvaldes spēja nodrošināt finansējumu, kas ir nepieciešams šo stratēģiju ieviešanai. Minētais būs par pamatu vērtības radīšanai vietējā līmenī, un šo vērtību vietējās pašpārvaldes iestādes savukārt var izmantot, lai finansētu infrastruktūras un pakalpojumus. UITP un ETF tāpat vēlas uzsvērt pilsētu ilgtspējīgas mobilitātes plānu kā svarīgu instrumentu nozīmi un aicina Eiropas Komisiju veicināt pilsētu ilgtspējīgas mobilitātes plānu izstrādi, jo sevišķi nosakot, ka Eiropas Savienības finansējuma piešķiršana ir atkarīga no tā, vai pilsētā ir spēkā esošs pilsētas ilgtspējīgas mobilitātes plāns vai līdzīgs dokuments.

Sabiedriskajam transportam ir jābūt neatņemamai sastāvdaļai ikvienas pilsētas attīstības darba kārtībā, savukārt pilsētas infrastruktūras projektiem jānosaka prioritāte nākotnes investīciju paketēs, jo īpaši Eiropas līmenī.

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

UITP un ETF tādējādi Eiropas Komisijai lūdz vienlaikus ar 2011. gada Transporta baltās grāmatas pārskatīšanu nospraust mērķi līdz 2030. gadam dubultot sabiedriskā transporta tirgus daļu, kā arī izstrādāt ar šo mērķi saistītās politikas un priekšlikumus.

Konkrēti priekšlikumi ir šādi:

- Dalībvalstīm jālūdz izstrādāt fiziski un finansiāli pieejama sabiedriskā transporta ilgtermiņa finansēšanas pieeja un jāuzliek pienākums ziņot par tā izstrādi. Šajā ziņā dalībvalstīm ir jāņem vērā ekonomiska un sociāla rakstura priekšrocības saistībā ar sabiedriskā transporta izmantošanas veicināšanu un to, ka tiek samazinātas izmaksas, kas saistītas ar pārmērīgu satiksmes noslogotību, proti, ar veselības aprūpi saistītās izmaksas, ar bezdarbu saistītās izmaksas, ar satiksmes sastrēgumiem saistītās izmaksas utt.
- Lai paaugstinātu sabiedriskā transporta daļu pilsētu teritoriju satiksmes sadalījumā pa transportlīdzekļu veidiem, ir nepieciešama skaidra Eiropas politiskā apņemšanās noteikt sabiedriskā transporta prioritāti.
- Pilsētas publiskā telpa ir ierobežots resurss un sabiedriskais transports bieži vien ir tas transporta veids, kas ļauj visefektīvāk izmantot publisko telpu. Ir nepieciešama skaidra politiska apņemšanās vērtēt un prioritēt transporta veidus atkarībā no tā, kādā apmērā tie izmanto publisko telpu un patērē enerģiju (iekļaujot emisiju līmeni).
- Saistībā ar pilsētas e-mobilitāti ir jākoncentrējas uz dalītu mobilitāti. Nebūtu pieļaujams, ka individuāla e-mobilitāte negatīvi ietekmē sabiedrisko transportu vai piedalās sastrēgumu veidošanā.

Sabiedriskā transporta operatori turpina cīnīties ar finansiālu nedrošību. Uz valsts finansējumu izdarītā spiediena dēļ, kā arī konkurences cīņā ar personīgajām automašīnām ienākumi turpina samazināties. Turklāt arvien pieaugošie satiksmes sastrēgumi var palēnināt arī sabiedriskā autotransporta kustību, tādējādi to padarot mazāk uzticamu. Tas var paaugstināt degvielas patēriņu un uzturēšanas izmaksas, kā arī pagarināt braukšanas laiku un attiecīgi arī sabiedriskā transporta lietotāju gaidīšanas laiku. Tādējādi tiek samazināta sabiedriskā transporta kā personīgās automašīnas alternatīvas pievilcība, kas savukārt var samazināt pakalpojumu kvalitātes un nodarbinātības līmeni.

Lielākas finansiālās drošības rezultātā jāpanāk tādu mērķu sasniegšana, kas saistīti ar sabiedriskā transporta kā pakalpojuma, kurš ir visu iedzīvotāju interesēs, pieejamības nodrošināšanu, pieejamības svarīgiem pakalpojumiem atvieglošanu, kā arī konkurences starp sabiedrisko transportu un personīgajām automašīnām izlīdzināšanu. Ir nepieciešama radošāka un progresīvāka pieeja finansējuma jautājumam, tostarp nosakot tādas maksāšanas principus kā „piesārņotājs maksā”, „labuma saņēmējs maksā” un „sabiedrība maksā”. Šiem principiem turklāt būtu jākalpo tam, lai samazinātu personīgo automašīnu izmantošanas popularitāti, lai iegūtu vairāk publiskās telpas sabiedriskajam transportam, kā arī lai nodrošinātu ārējo izmaksu internalizāciju.

UITP un ETF aicina dalībvalstis izstrādāt ilgtermiņa sabiedriskā transporta finansēšanas stratēģiju, tostarp investīciju veikšanu, izmantojot visus valsts, reģionālā un vietējā līmenī pieejamos finansējuma veidus un avotus.

NODARBINĀTĪBA, KVALITATĪVS SABIEDRISKAIS TRANSPORTS, DARBA VIDE UN SOCIĀLAIS DIALOGS

UITP un ETF vēlas uzsvērt sabiedriskā transporta nozares lielo potenciālu kvalitatīvu darba vietu radīšanā pilsētu teritorijās. Daudzās pilsētās un aglomerācijās nozare sniedz vērtīgu ieguldījumu sociāli nelabvēlīgā situācijā esošu personu iekļaušanai darba tirgū, kā arī sociālie partneri izstrādā un īsteno dažādības politiku uzņēmumu līmenī. Turklāt pilsētu sabiedriskā transporta uzņēmumi nodrošina kvalifikācijas iegūšanu un apmācības, jo īpaši jauniešiem.

Turklāt UITP un ETF vēlas uzsvērt to, cik svarīga ir sabiedriskā transporta pakalpojumu kvalitāte pasažieru piesaistīšanai un saglabāšanai. Šajā ziņā darbiniekiem ir izšķiroša nozīme, lai nodrošinātu veiksmīgu sabiedriskā transporta darbību. Lai nodrošinātu kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanu pasažieriem, būtiski ir tādi faktori kā darba vides kvalitāte, kā arī motivēts, labi apmācīts un labi atalgots personāls, savukārt pasažieri ir sabiedriskā transporta nozares pašā pamatā.

Nozare šobrīd saskaras ar šādiem izaicinājumiem:

- No vienas puses, tiek ieviestas daudzas tehnoloģiskas izmaiņas, lai nodrošinātu lielāku atbilstību klientu vajadzībām (viedo pilsētu iniciatīva). Tehnoloģijas ātri attīstās un to attīstību ir grūti paredzēt. Daudzas no šīm inovācijām pilsētas sabiedriskajā transportā tieši ietekmēs nodarbinātību (piem., e-bilete) un darba apstākļus (piem., IT sistēmas pilsētas sabiedriskajā transportā, videonovērošanas tehnoloģijas ar drošību saistītu problēmu risināšanai, transportlīdzekļu vadītājiem paredzēti IT rīki). Tās ietekmēs visas uzņēmuma darbības, sākot ar transportlīdzekļu vadīšanu, uzturēšanu, apkalpošanu, administrāciju un beidzot ar IT jomu. Ir nepieciešams stingrs sociālais dialogs, lai nodrošinātu taisnīgu pāreju.
- No otras puses, sabiedriskā transporta nozare ir darbaspēka ziņā intensīvs uzņēmējdarbības sektors un demogrāfiskās izmaiņas Eiropā rada problēmas sabiedriskā transporta uzņēmumiem daudzās dalībvalstīs. Sabiedriskā transporta nozarei šī problēma ir jārisina, tā rezultātā var rasties nepieciešamība pieņemt darbā un apmācīt lielāku darbinieku skaitu nekā iepriekš. Nepieciešams izvērtēt nozares kā darba devēja tēlu, kā arī nosacījumus, lai piesaistītu augstas kvalitātes pakalpojumu sniegšanai nepieciešamo personālu. Ir jāpievērš uzmanība arī uzņēmuma darbinieku novecošanās problēmai. Darba stabilitāte un drošība ir būtiska, lai spētu piesaistīt un saglabāt darbiniekus sabiedriskā transporta nozarē.
- Darba intensifikācija, sastrēgumi (veselība), satiksmes drošība (negadījumi) un personīgā drošība (agresīvi pasažieri) ir faktori, kas apdraud pozitīvu darba vidi un tādējādi arī nozares pievilcību, tostarp jaunāka gadagājuma darbinieku un sieviešu acīs.
- Drošības problēmas, antisociāla uzvedība, agresija un vardarbība ietekmē „pirmajās rindās” strādājošos uzņēmumu darbiniekus, kā arī pasažierus, un to risināšanai ir nepieciešama stingra rīcība ne tikai sociālo partneru līmenī, bet arī ciešā sadarbībā ar vietējo pašpārvaldi. Ir jāatzīst, ka drošības sajūtai ir svarīga un nepieciešama cilvēka klātbūtne sabiedriskajā transportā.

- Šajā kontekstā ir jāuzsver visu valsts varas līmeņu, tostarp Eiropas līmeņa institūciju, atbildība par sabiedriskā transporta kvalitātes nodrošināšanu un tādējādi arī kvalitatīviem darba apstākļiem, par pienācīga finansējuma piešķiršanu, kā arī ciešas sadarbības nodrošināšanu starp darba devējiem, darbiniekiem un arodbiedrībām kopīgu mērķu sasniegšanā.

UITP un ETF tādējādi norāda uz sociālā dialoga nozīmi visos tā līmeņos, tostarp Eiropas līmenī, un vēlas atgādināt par UITP un ETF 2015. gada 9. februāra kopīgo vēstuli. Eiropas sociālie partneri pilsētas sabiedriskā transporta nozarē aicina Eiropas Komisiju informēt, savlaicīgi apspriesties un uzklaut sociālos partnerus attiecībā uz visiem priekšlikumiem, kas ir svarīgi pilsētas sabiedriskā transporta nozarei un kuriem ir tieša vai netieša sociāla ietekme. UITP un ETF atkārtoti apliecina savu gatavību ar Eiropas institūcijām diskutēt par priekšlikumiem un risinājumiem.

Parakstīts Briselē 2016. gada 14. martā.

ETF vārdā

Alain Sutour

ETF Pilsētas sabiedriskā transporta komitejas priekšsēdētājs

Sabine Trier

Ģenerālsēkretāra vietniece

UITP vārdā

Nicolas Blain

UITP ES komitejas priekšsēdētājs

Thomas Avanzata

UITP Eiropas departamenta direktors

