

Dialog społeczny w sektorze miej- skiego transportu publicznego w określonych krajach Europy Środkowej i Wschodniej

Raport z projektu



Przy wsparciu finansowym UE



Seria wydawnicza

Niniejszy dokument został przygotowany w ramach projektu „Dialog społeczny w sektorze miejskiego transportu publicznego w określonych krajach Europy Środkowej i Wschodniej”. Projekt otrzymał wsparcie finansowe z Unii Europejskiej w ramach linii budżetowej „Wsparcie dla dialogu społecznego”. Informacje i poglądy przedstawione w niniejszym raporcie odzwierciedlają poglądy autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

Zlecony przez partnerów projektu

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

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

Opracowany i opublikowany przez

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

Układ

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Zdjęcia

iStock.com

© Maj 2019

Spis Treści

1	Przedmowa partnerów społecznych	5
2	Wstęp	7
3	Metodologia	11
4	Europejscy partnerzy społeczni	13
4.1	Union Internationale des Transports Publics (UITP)	13
4.2	Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF)	14
5	Europejski dialog społeczny	17
6	Działania w ramach europejskiego dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego	23
7	Podsumowanie spotkań partnerów społecznych w Bułgarii, Czechach i Polsce	25
7.1	Spotkanie partnerów społecznych w Sofii, w Bułgarii	26
7.2	Spotkanie partnerów społecznych w Pradze, w Czechach	32
7.3	Spotkanie partnerów społecznych w Warszawie, w Polsce	36
8	Podsumowanie trzech warsztatów projektowych	41
8.1	Warsztaty 1: Bułgaria, Chorwacja, Słowenia, Serbia	42
8.2	Warsztaty 2: Czechy, Węgry, Rumunia, Słowacja	46
8.3	Warsztaty 3: Polska, Estonia, Łotwa, Litwa, Łotwa	48
9	Raporty przedsiębiorstw i związków zawodowych w sektorze miejskiego transportu publicznego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej	55
9.1	Przedsiębiorstwo transportowe miasta Koszyce, Republika Słowacka	55
9.2	Międzynarodowy terminal autokarowy w Rydze, Ryga, Łotwa; zakres działania – obsługa terminala autokarowego (infrastruktura międzynarodowa);	58
9.3	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA)	59
9.4	Estoński Związek Zawodowy Pracowników Transportu i Dróg (ETTA), Tallinn, Estonia, związek zawodowy	60
9.5	SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. Związek Transportu i Komunikacji Nomago	61
9.6	Krajowa Federacja Związków Zawodowych Transportu (KSZOSZ), Węgry	62
9.7	Nazwa przedsiębiorstwa: UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Wilno, Litwa	63
9.8	Łotewski Związek Zawodowy Pracowników Służby Publicznej i Transportu LAKRS. Ryga, Łotwa.	65
9.9	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Kraków; Polska	67
9.10	Wolny związek zawodowy w metrze, Bukareszcie, Rumunia	67
9.11	Niezależny związek zawodowy pracowników w sektorze ruchu drogowego i transportu miejskiego Serbii	70
10	Załączniki	73
10.1	Wspólne zalecenia	73
10.2	Wspólne oświadczenia	78



Przedmowa partnerów społecznych

Wykorzystanie zinstytucjonalizowanych struktur i współpracy w ramach europejskiego dialogu społecznego w pełnym zakresie z korzyścią dla sektora transportu publicznego i jego pracowników stanowi wspólny cel zarówno ETF, jak i UITP. Organizacja dialogu społecznego w różnych krajach europejskich jest jednak bardzo zróżnicowana i odzwierciedla kulturę stosunków przemysłowych w gospodarkach i społeczeństwach jako całości.

Dla europejskich partnerów społecznych niezbędne jest wypracowanie wspólnego porozumienia w celu rozwiązania niektórych problemów wynikających z właściwej organizacji transportu publicznego w różnych krajach i miastach, jak również szybko zmieniającego się otoczenia, w którym działają przedsiębiorstwa i pracownicy (digitalizacja, zmieniające się wzorce mobilności w miastach, nowe podmioty itp.). Zapewnienie jakości usług transportu publicznego oraz jakości warunków pracy, a także pozostanie atrakcyjnym i ważnym lokalnym pracodawcą jest zasadą przewodnią.

Osiągnięcie tego celu będzie zależeć od liczby krajów zaangażowanych w dyskusje na poziomie europejskim, jak również od zrozumienia i wiedzy na temat różnorodności struktur dialogu społecznego w UE.

W ramach tego projektu europejscy partnerzy społeczni mają na celu poprawę reprezentacji krajów Europy Środkowej i Wschodniej w europejskim dialogu społecznym oraz wspieranie lepszego wzajemnego zrozumienia poprzez zaangażowanie się w bezpośredni dialog i wymianę poglądów ze zorganizowaną siłą roboczą i zorganizowanymi przedsiębiorstwami w tych krajach. Wyniki tej wymiany odzwierciedlone są w niniejszym sprawozdaniu.

Jesteśmy przekonani, że wyniki te podniosą jakość dialogu społecznego i wzmocnią europejski model społeczny z korzyścią dla przedsiębiorstw i pracowników naszego sektora.



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Wstęp

Dialog społeczny na szczeblu europejskim odgrywa zasadniczą rolę w europejskim modelu społecznym, przynosząc korzyści przedsiębiorstwom, pracownikom oraz gospodarce i społeczeństwu jako całości. Europejscy partnerzy społeczeństwa w zakresie miejskiego transportu publicznego, Międzynarodowa Unia Transportu Publicznego (UITP) oraz Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) dokładają starań, aby promować europejski dialog społeczny oraz omawiać jego funkcjonowanie i wyniki z partnerami społecznymi w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (CEE). Jednocześnie europejscy partnerzy społeczni pragną poszerzyć swoją wiedzę na temat funkcjonowania i działań w ramach dialogu społecznego w poszczególnych krajach.

Szczególną cechą dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego w wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest wysoki poziom decentralizacji przy braku organizacji lub reprezentacji sektorowej lub krajowej. Dialog społeczny w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest zorganizowany głównie w trójstronnym organie krajowych rad społeczno-gospodarczych. Podejmują one decyzje na szczeblu państwowym, branżowym lub na poziomie przedsiębiorstw oraz w odniesieniu do różnych tematów. Dwustronny dialog społeczny między przedstawicielami pracowników i pracodawców nie jest zbyt powszechny na szczeblu regionalnym lub krajowym. Często odbywa się on na poziomie przedsiębiorstwa. Niemniej jednak wyniki dialogu społecznego w tych krajach są często ograniczone i nie są traktowane wystarczająco poważnie. Nadal należy rozwijać wolę polityczną i ducha partnerstwa między partnerami społecznymi oraz podejmować bardziej intensywne przygotowania do profesjonalnego negocjowania i angażowania się w odpowiedzialny dialog.

Europejscy partnerzy społeczni, prezydencja Rady i Komisja „potwierdzają wspólne zobowiązanie do poprawy warunków ramowych, skuteczności i jakości dialogu społecznego na wszystkich szczeblach”, aby osiągnąć „sprawiedliwy i prawdziwie ogólnoeuropejski rynek pracy”¹. Celem tego projektu było wzmocnienie wpływu i widoczności wyników europejskiego dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego. Celem projektu było poszerzenie wiedzy europejskich partnerów społecznych na temat problemów i potrzeb na poziomie krajowym w poszczególnych państwach. Środki te pomagają wzmocnić zdolność partnerów społecznych do rozwijania krajowego dialogu społecznego i uczestnictwa w europejskim dialogu społecznym. Wspólne działania doprowadzą do lepszego zrozumienia różnych systemów stosunków pracy i partnerów społecznych w krajach docelowych. Wreszcie, partnerzy społeczni powinni być zmotywowani do aktywnego uczestnictwa w europejskim dialogu społecznym.

¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów (2017 r.): Ustanowienie europejskiego filaru praw społecznych. Zasada 9 and 2.

Instytucje europejskie podkreślają, że funkcjonujący dialog społeczny jest ważny dla wzrostu gospodarczego i zatrudnienia w tych krajach. „Poza całą różnorodnością krajowych systemów stosunków pracy, dialog społeczny jest kluczowym elementem europejskiego modelu społecznego, a jego zasadnicza rola została uznana w traktatach europejskich, w tym w Karcie Praw Podstawowych.² W komunikacie Komisji Europejskiej stwierdza się nawet, że „silny dialog społeczny jest cechą wspólną w krajach, w których rynki pracy okazały się bardziej odporne na kryzys”.³ W tym kontekście europejscy partnerzy społeczni z UITP i ETF zamierzają wymieniać doświadczenia i wspierać dialog społeczny w krajach Europy Środkowej i Wschodniej.

Podstawowym warunkiem wstępnym jest wzajemne zrozumienie i zaufanie partnerów społecznych w ramach tego procesu. Klimat ten można osiągnąć jedynie dzięki wspólnym spotkaniom i wymianie informacji. Dlatego też w ramach tego projektu zorganizowano wspólne seminaria, podczas których miała miejsce wymiana doświadczeń i informacji pomiędzy partnerami społecznymi z krajów Europy Środkowej i Wschodniej oraz ekspertami z państw członkowskich i instytucji europejskich.

W projekt zaangażowały się Litwa, Łotwa, Estonia, Polska, Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia, Bułgaria, Chorwacja, Słowenia i Serbia. Trzy wizyty krajowe ze spotkaniem partnerów społecznych oraz trzy warsztaty dotyczące wymiany doświadczeń i informacji na temat krajowego i europejskiego dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego stanowiły główne działania w ramach tego projektu.

² Stosunki pracy w Europie w 2012 r. Dokument roboczy służb Komisji. Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. Grudzień 2012 r. Zasada 8.

³ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego Komitetu i Komitetu Regionów (2012 r.): W kierunku odnowy gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu – Komisja Europejska. Zasada 12.



Metodologia

Projekt trwał od 1 stycznia 2018 roku do 30 czerwca 2019 roku. Podejście metodologiczne projektu miało na celu uzyskanie obrazu sytuacji w krajach i przygotowanie warsztatów z udziałem partnerów społecznych.

Europejscy partnerzy społeczni zaprosili partnerów społecznych z Litwy, Łotwy, Estonii, Polski, Czech, Słowacji, Węgier, Rumunii, Bułgarii, Chorwacji, Słowenii i Serbii do udziału w spotkaniach i wymiany informacji. Pierwszy etap to trzy wizyty krajowe obejmujące spotkania z partnerami społecznymi. Odwiedzone kraje to Bułgaria, Czechy i Polska. Na tej podstawie opracowano wymianę informacji i doświadczeń w ramach Warsztatów. Trzy warsztaty na temat doświadczeń i transferu informacji dot. krajowego i europejskiego

dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego stanowiły główne działania w ramach tego projektu. Europejscy partnerzy społeczni przedstawili swoje cele i działania na poziomie europejskim. Krótki opis znajduje się poniżej. Dodatkowe informacje dotyczące poszczególnych krajów zostały zebrane od przedstawicieli krajowych partnerów społecznych na potrzeby niniejszego raportu „Dialog społeczny w sektorze miejskiego transportu publicznego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej”.



Europejscy partnerzy społeczni

4.1 Union Internationale des Transports Publics (UITP)

Jako pasjonat mobilności zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju w miastach, UITP jest uznana na całym świecie za swoją pracę na rzecz rozwoju tego krytycznego programu. UITP to organizacja o długich tradycjach, będąca jedyną siecią globalną, która skupia wszystkich interesariuszy w dziedzinie transportu publicznego i wszystkie rodzaje zrównoważonego transportu.

UITP współpracuje z decydentami, organizacjami międzynarodowymi i innymi kluczowymi interesariuszami w celu promowania i włączania do głównego nurtu transportu publicznego i rozwiązań w zakresie mobilności zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju. UITP inspirowa doskonałość i innowacyjność poprzez tworzenie i dzielenie się najnowszą wiedzą i doświadczeniem. UITP łączy ludzi w celu wymiany pomysłów, znajdowania rozwiązań i tworzenia wzajemnie korzystnych partnerstw biznesowych.

UITP zrzesza 1500 firm członkowskich z 96 krajów. Członkami są operatorzy i władze transportu publicznego, decydenci polityczni, instytuty badawcze oraz sektor dostaw i usług transportu publicznego. Jej sekretariat, mieszczący się w Brukseli, skupia około osiemdziesięciu współpracowników pracujących w różnych działach. Departament Spraw Europejskich reprezentuje interesy unijnych operatorów i władz

transportu publicznego, członków UITP, wobec instytucji i organów przedstawicielskich Unii Europejskiej oraz wszystkich innych powiązanych organizacji. Ściśle śledzi, doradza i uczestniczy w opracowywaniu europejskich polityk i inicjatyw, które mają wpływ na miejski, podmiejski i regionalny publiczny transport pasażerski. Na poziomie społecznym, UITP jest uznawana za europejską organizację partnerów społecznych, z którą konsultowano się w ramach Art. 154 TFUE i współpracuje z Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w ramach europejskiego dialogu społecznego.

Działania UITP obejmują szeroki zakres tematów:

- Portfolio programów szkoleniowych obejmujących zarówno szersze zagadnienia związane z mobilnością, jak i zagadnienia techniczne/operacyjne
- Projekty badawcze i innowacyjne
- Szeroki wachlarz publikacji obejmujących całe spektrum zagadnień związanych z mobilnością.
- MYLIBRARY – biblioteka internetowa UITP
- MYNETWORK – unikalna możliwość łączenia się i interakcji online z prawie 16.000 osobami.
- Wydarzenia – cały szereg możliwości nawiązania kontaktu z właściwymi ludźmi, wymiany pomysłów i znalezienia rozwiązań, np. «Światowy szczyt transportu publicznego UITP»

UITP utworzyła grupy ekspertów pracujących w celu zebrania i rozwinięcia najnowocześniejszej wiedzy dla wszystkich członków:

Oddziały i biura regionalne	Oddziały i Komitety Sektorowe	Oddziały i Komitety Transportowe	Komisje tematyczne	Inne grupy eksperckie
Afryka	Branża: Pojazdy i sprzęt/ Technologia informacyjna i branża usługowa	Autobusy	Zarządzanie biznesem i zasobami ludzkimi	Sieć akademicka
Azja-Pacyfik		Trolejbusy	Technologie informacyjne i innowacje	Komisja ds. ekspozycji
Australia i Nowa Zelandia		Kolej miejska		Platforma ds. projektowania i kultury
Eurazja	Organy organizacyjne	Metro	Marketing i rozwój produktu	platforma taksówkowa
Europa: Unia Europejska oraz kraje Europy Środkowej i Wschodniej		Kolej regionalna i podmiejska	Bezpieczeństwo	Platforma transportu wodnego
Indie			Zrównoważony rozwój	
Iran			Ekonomika transportu	
Ameryka Łacińska			Transport i życie w mieście	
Bliski Wschód i Afryka Północna			Łączona mobilność	
Ameryka Północna				
Turcja				

4.2 Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF)

Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) jest ogólnoeuropejską organizacją związkową zrzeszającą związki zawodowe branży transportowej z Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Europejska Federacja Pracowników Transportu została utworzona na kongresie założycielskim w Brukseli w dniach 14–15 czerwca 1999 roku. ETF zrzesza związki zawodowe, które organizują pracowników kolei, transportu drogowego i logistyki, transportu morskiego, portów i doków, żegluga śródlądowej, lotnictwa cywilnego, rybołówstwa i branży usług turystycznych.

ETF reprezentuje ponad 5 milionów pracowników sektora transportu z 230 związków zawodowych i 41 krajów europejskich w następujących sektorach: transport kolejowy, transport drogowy i logistyka, transport morski, żegluga śródlądowa, lotnictwo cywilne, porty i doki oraz rybołówstwo. Sektor miejskiego transportu publicznego jest reprezentowany przez komitet sekcji drogowej i kolejowej. Komitet ds. kobiet i komitet ds. młodzieży są zaangażowane w promocję warunków pracy dla tych szczególnych grup fokusowych.

ETF jest organizacją uznaną przez instytucje europejskie. 10 % dorobku wspólnotowego (aquis communautaire) stanowią przepisy dotyczące transportu. Jest ona uznanym partnerem społecznym w 7 zinstytucjonalizowanych sektorowych komitetach dialogu społecznego i reprezentuje interesy pracow-



ników sektora transportu w całej Europie wobec Komisji Europejskiej i Rady Ministrów. EFK będzie kontynuować dobre powiązania ustanowione między związkami zawodowymi a Parlamentem Europejskim, Komitetem Ekonomiczno-Społecznym i Komitetem Regionów.

Działając w ogólnych ramach globalnej solidarności, ETF działa zarówno jako europejski region ITF, jak i jako federacja transportowa Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). Jej głównym zadaniem jest reprezentowanie i obrona interesów pracowników sektora transportu w całej Europie. Formułuje i koordynuje politykę transportową i społeczną związków zawodowych, organizuje wspólne działania i kampanie dot. stosunków pracy, angażuje się w edukację i szkolenia oraz prowadzi innowacyjne badania w różnych dziedzinach, od zdrowia i bezpieczeństwa

pracowników po analizie wpływu na zatrudnienie, a także angażuje się w dialog społeczny.

Organami zarządzającymi EFK są:

- A)** Kongres (organizowany co 4 lata)
- B)** Komitet Wykonawczy (co najmniej 2 razy w roku)
- C)** Komitet Zarządzający (co najmniej 2 razy w roku)



Europejski dialog społeczny

Dialog społeczny istnieje na różnych poziomach w poszczególnych krajach, ale także na poziomie Unii Europejskiej. Wraz z europejskim prawodawstwem społecznym, europejski dialog społeczny jest ważnym instrumentem służącym poprawie standardów pracy w Unii Europejskiej i przyczyniającym się do modernizacji rynków pracy.

Europejski dialog społeczny ma różne zadania i przybiera różne formy w porównaniu z dialogami krajowymi. Na poziomie europejskim organizacje europejskie, reprezentujące pracodawców i pracowników na poziomie krajowym, prowadzą dyskusje i negocjacje w celu osiągnięcia wspólnych porozumień lub zaleceń oraz wywierania wpływu na kształtowanie polityki UE. Jest on zapisany w Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (art. 151–155).

Dzięki Traktatowi z Maastricht (1992 r.) partnerzy społeczni na szczeblu europejskim otrzymali silniejszą rolę w kształtowaniu i stosowaniu wspólnotowej polityki społecznej oraz większą legitymizację dzięki nowemu prawu do konsultacji w sprawie proponowanych działań wspólnotowych. Dialog międzybranżowy

był prowadzony albo przez partnerów społecznych, zgodnie z ich własną autonomiczną agendą, albo w drodze konsultacji opartych na agendzie legislacyjnej Komisji. Efektem autonomicznego dialogu były wspólne opinie i deklaracje dotyczące aspektów polityki zatrudnienia i polityki gospodarczej. Konsultacje doprowadziły do zawarcia porozumień ramowych w sprawie urlopu rodzicielskiego (1995 r.), pracy w niepełnym wymiarze godzin (1997 r.) i pracy na czas określony (1999 r.), czego wynikiem były wiążące dyrektywy w państwach członkowskich.

Artykuły 138 i 139 Traktatu amsterdamskiego (1997 r.) zinstytucjonalizowały europejski dialog społeczny jako środek konsultacji z partnerami społecznymi w sprawie inicjatyw społecznych i prawodawstwa na

szczeblu europejskim oraz jako instrument do negocjowania porozumień.

Nowe rodzaje tekstów w ramach autonomicznego dialogu międzysektorowych partnerów społecznych doprowadziły do zawarcia umów ramowych, np. w sprawie stresu związanego z pracą (2004 r.), równości płci (2005 r.), prześladowania i przemocy w pracy (2007 r.) oraz rynków pracy sprzyjających integracji społecznej (2010 r.).

Traktat lizboński (2009 r.) zmienia dwa podstawowe traktaty UE: Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską. Ten ostatni został przemianowany na Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE). Zamierza ona zapewnić Unii ramy prawne i narzędzia niezbędne do sprostania przyszłym wyzwaniom i reagowania na potrzeby obywateli. Przepisy dotyczące dialogu społecznego, konsultacji i negocjacji z partnerami społecznymi (dawniej art. 138 i 139 Traktatu z Amsterdamu) pozostały praktycznie niezmienione w TFUE (art. 154 i 155).⁴

Artykuł 154 TFUE

1. Komisja ma za zadanie wspieranie konsultacji z pracodawcami i pracownikami na poziomie Unii i podejmuje wszelkie właściwe środki w celu ułatwienia ich dialogu, zapewniając stronom zrównoważone wsparcie.
2. W tym celu, przed przedłożeniem wniosków w dziedzinie polityki społecznej, Komisja konsultuje się z pracodawcami i pracownikami w sprawie możliwego kierunku działania Unii.
3. Jeżeli po przeprowadzeniu takich konsultacji Komisja uzna, że działanie Unii jest wskazane, zasięga opinii pracodawców i pracowników w sprawie treści przewidywanego wniosku. Pracodawcy i pracownicy przekazują Komisji opinię lub, w stosownych przypadkach, zalecenie.

4. Przy okazji konsultacji, o których mowa w ust. 2 i 3, pracodawcy i pracownicy mogą poinformować Komisję o swojej woli rozpoczęcia procesu przewidzianego w art. 155. Czas trwania tego procesu nie przekracza dziewięciu miesięcy, chyba że pracodawcy i pracownicy oraz Komisja wspólnie zdecydują o jego przedłużeniu”.

Artykuł 155 TFUE

1. Jeżeli pracodawcy i pracownicy sobie tego życzą, dialog między nimi na poziomie Unii może prowadzić do nawiązania stosunków umownych, w tym umów.
2. Umowy zawarte na poziomie Unii są wykonywane albo zgodnie z procedurami i praktykami właściwymi dla pracowników i pracodawców oraz państw członkowskich, albo, w dziedzinach objętych artykułem 153, na wspólne żądanie stron-sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady na wniosek Komisji. Parlament Europejski jest informowany.

Rada stanowi jednomyślnie, jeżeli dana umowa zawiera jedno lub więcej postanowień dotyczących jednej z dziedzin, w których wymagana jest jednomyślność zgodnie z artykułem 153 ustęp 2.

Artykuł 152 TFUE

Główna zmiana polega na tym, że TFUE zawiera nowy art. 152:

„Unia uznaje i wspiera rolę partnerów społecznych na swoim poziomie, uwzględniając różnorodność systemów krajowych. Ułatwia ona dialog między partnerami społecznymi, z poszanowaniem ich autonomii. Trójstronny szczyt społeczny na rzecz wzrostu i zatrudnienia przyczynia się do dialogu społecznego”.⁵

⁴ Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej: Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego: Przewodnik po Europie społecznej. Tom 2: Dialog społeczny. Styczeń 2012.

⁵ Traktat o Unii Europejskiej (TUE) i Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) zmieniony Traktatem z Lizbony (2007 r.). 2008 r. Artykuł 152.

EUROPEJSKI DIALOG SPOŁECZNY – FORMY I PROCESY

Dialog społeczny na poziomie UE, zarówno na poziomie międzybranżowym, jak i sektorowym, przybiera dwie główne formy. Jedną z nich jest działanie w odpowiedzi na konsultacje prowadzone przez Komisję Europejską, drugą jest niezależna praca nad kwestiami określonymi przez samych partnerów społecznych. Procesy te mogą mieć charakter formalny lub nieformalny i mogą ograniczać się do organizacji pracowników i pracodawców, a także mogą obejmować rząd i inne władze publiczne.

Dialog przybiera dwie podstawowe formy i odbywa się na dwóch głównych poziomach. Może mieć formę:

- **dwustronną**, obejmującą wyłącznie partnerów społecznych (organizacje reprezentujące pracodawców i pracowników) lub
- **trójstronną**, obejmującą zarówno partnerów społecznych, jak i instytucje UE (głównie na poziomie międzybranżowym))

Głównymi poziomami dialogu są:

- **poziom międzybranżowy**, co oznacza dialog, którego zakres obejmuje całą gospodarkę i rynek pracy UE oraz wszystkie sektory;
- **poziom sektorowy**, obejmujący jedną konkretną branżę w całej UE; oraz
- **poziom przedsiębiorstw**, w którym głównymi forami są europejskie rady zakładowe,

w zależności od poziomu na którym różne organizacje uczestniczą w dialogu. Na poziomie międzybranżowym związki zawodowe reprezentowane są przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), a pracodawcy przez BusinessEurope (głównie pracodawcy z sektora prywatnego), Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne (CEEP) oraz Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME). Na poziomie sektorowym partnerami społecznymi są stowarzyszenia zrzeszające krajowe związki zawodowe i stowarzyszenia pracodawców działające w danej branży w całej Europie.

43 sektory przemysłu, usług i handlu powołały komitety dialogu społecznego; jednym z nich jest sektor drogowy. Prace komitetów są wspierane przez Komisję Europejską. W komitetach tych partnerzy społeczni mogą z własnej inicjatywy omawiać sprawy będące przedmiotem wspólnego zainteresowania, prowadzić wspólne prace oraz negocjować umowy i inne wspólne teksty.

Komisja konsultuje się z partnerami społecznymi z różnych branż i sektorów w różnych kwestiach, a partnerzy mogą opracowywać wspólne odpowiedzi za pośrednictwem komitetów dialogu społecznego. W europejskich procesach legislacyjnych dotyczących zatrudnienia i polityki społecznej Komisja musi konsultować się z partnerami społecznymi. Mogą oni negocjować umowy, którym można nadać moc prawną na mocy dyrektywy UE. W sektorze transportu szereg środków legislacyjnych ma bezpośrednie skutki społeczne, co oznacza, że powinny one zostać uznane za prawodawstwo społeczne z punktu widzenia partnerów społecznych.

WYNIKI DIALOGU SPOŁECZNEGO

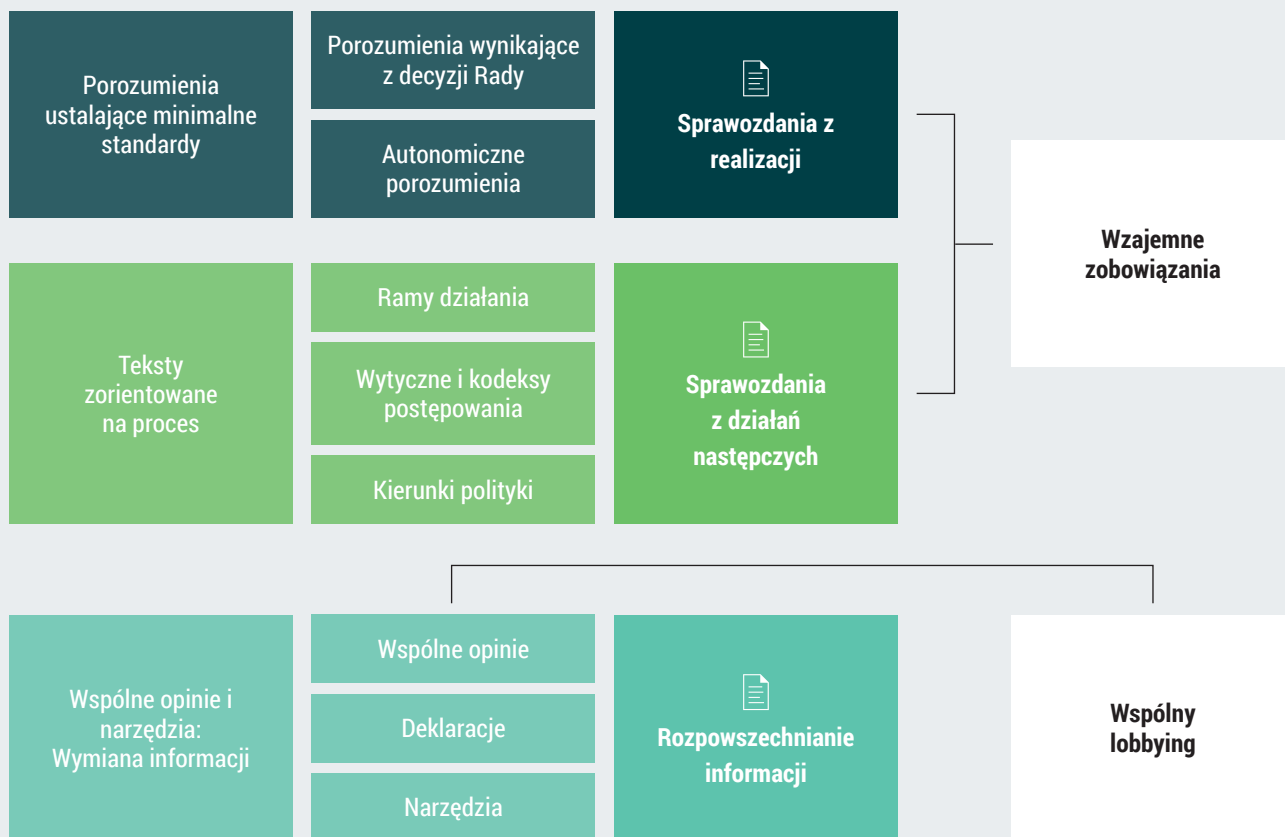
Różne rodzaje tekstów mogą być wynikiem procesów dialogu społecznego: wspólne opinie, umowy i zalecenia oraz porozumienia autonomiczne. W porozumieniach autonomicznych partnerzy społeczni ustanawiają ogólne ramy na poziomie UE, które zobowiązują zrzeszone organizacje krajowe do wdrożenia porozumienia zgodnie z krajowymi procedurami i praktykami właściwymi dla pracodawców, pracowników i państw członkowskich.

SEKTOROWE KOMITETY DIALOGU SPOŁECZNEGO

Sektorowe komitety dialogu społecznego są głównymi organami rozwoju wspólnych działań partnerów społecznych na poziomie europejskim. Dialog społeczny w zakresie miejskiego transportu publicznego jest grupą roboczą Komitetu Dialogu Społecznego w dziedzinie Transportu Drogowego. Dąży on do prowadzenia własnego dialogu społecznego z wszystkimi prawami.

Partnerzy społeczni są autonomiczni w swojej pracy. Decydują oni o programie roboczym, liczbie i terminach spotkań oraz planowanym rezultacie. Komisja Europejska wspiera prace finansowo i organizacyjnie.

Spotkania są podzielone na sesje plenarne, sesje grup roboczych i sesje grup sterujących. Na posiedzeniach plenarnych Komisja Europejska może zwrócić koszty odpowiednio 28 przedstawicielom pracodawców i pracowników. Zwrot kosztów jest ograniczony do przedstawicieli państw członkowskich UE. Inicjatywa przewiduje tłumaczenie ustne na 6 języków.



WZNOWIENIE DIALOGU SPOŁECZNEGO

W 2015 roku Jean-Claude Juncker ogłosił „Nowy początek dialogu społecznego”. Celem wznowienia dialogu społecznego jest większe zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie polityki i stanowienie prawa na szczeblu UE oraz w Europejskim Semestrze. Należy poprawić zdolność partnerów społecznych do osiągania porozumień i lepszych uregulowań prawnych.

Ponadto Europejski Filar praw socjalnych – ogłoszony w 2017 r. – przewiduje 20 zasad i praw. Oprócz „Równość szans i dostęp do zatrudnienia” oraz „Odpowiednia i zrównoważona ochrona socjalna” istnieje filar „Sprawiedliwe warunki pracy” z następującymi zasadami i prawami:

- Wynagrodzenia
- Informacje na temat warunków zatrudnienia i ochrony w przypadku zwolnienia z pracy
- Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników
- Równowaga między pracą a życiem prywatnym
- Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy

Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników wymienia się jako jedną z 20 zasad. Przewiduje się, że partnerzy społeczni będą konsultowani w sprawie projektowania i wdrażania polityki gospodarczej, zatrudnienia i społecznej zgodnie z praktykami krajowymi. Należy zachęcać do negocjowania układów zbiorowych. W miarę możliwości umowy zawarte między partnerami społecznymi są wdrażane na poziomie Unii i jej państw członkowskich. Należy poważnie potraktować prawo pracowników lub ich przedstawicieli do terminowego otrzymywania informacji i zasięgania ich opinii w istotnych dla nich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do przenoszenia, restrukturyzacji i łączenia przedsiębiorstw oraz zwolnień grupowych.





Działania w ramach europejskiego dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego

Ten sektorowy dialog społeczny został zapoczątkowany w 2001 roku. Formalnie jest to grupa robocza Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Drogowego. Partnerzy społeczni są po stronie pracowników ETF i pracodawców UITP. Partnerami stowarzyszonymi są IRU, CEEP i CER. W ciągu roku odbywają się dwa spotkania. Poprzez aktywny dialog UITP i ETF zamierzają promować zatrudnienie w miejskim transporcie publicznym i dalej rozwijać swoje zobowiązania do poprawy jakości warunków pracy jako jednego z warunków dobrej jakości usług. Wspólne zalecenia i wspólne oświadczenia znajdują się w załączniku do niniejszej broszury.

WYNIKI DIALOGU SPOŁECZNEGO

Efektom dialogu społecznego są wspólne rekomendacje, wspólne oświadczenia polityczne, wspólne badania, projekty i wspólne konferencje.

Wspólne zalecenia:

- Brak bezpieczeństwa i poczucie braku bezpieczeństwa w lokalnym transporcie publicznym (2003 r.)
- Wzmocnienie zatrudnienia kobiet w miejskim transporcie publicznym (2014 r.)

Wspólne oświadczenia:

- Skutki, stosowanie i dalszy rozwój dyrektywy 2003/59/WE w sprawie wstępnej kwalifikacji i ustawicznego szkolenia zawodowych kierowców autobusów w miejskim transporcie publicznym (2014 r.)
- W kierunku zrównoważonej mobilności w miastach (2016 r.)

Wspólne projekty:

- Jakość usług oparta na kompetencjach w zakresie rozwoju organizacyjnego transportu miejskiego i nowych ścieżek kariery dla kierowców (2007–2008 r.)
- WISE – Zatrudnienie kobiet w miejskim transporcie publicznym (2013–2014 r.)
- WISE II – Zatrudnienie kobiet i polityka równości płci w przedsiębiorstwach transportu publicznego w Europie (2016–2017 r.)
- Warunki socjalne w miejskich przedsiębiorstwach transportu publicznego (2015–2016 r.)
- Dialog społeczny w sektorze miejskiego transportu publicznego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (2018–2019 r.)
- Transformacja cyfrowa i dialog społeczny w miejskim transporcie publicznym w Europie (2019–2020 r.)

Bieżący program roboczy:

- Opracowanie wspólnych zaleceń dotyczących „Warunków socjalnych w miejskim transporcie publicznym”;
- Dialog społeczny w krajach Europy Środkowej i Wschodniej;
- Opracowanie wspólnych zaleceń dotyczących „Bezpieczeństwa i poczucia braku bezpieczeństwa” (obejmujących zarówno przemoc zewnętrzną, jak i wewnętrzną wobec pracowników);
- Cyfryzacja i wdrożenie nowych technologii



Podsumowanie spotkań partnerów społecznych w Bułgarii, Czechach i Polsce

W ramach projektu zorganizowano trzy spotkania przygotowawcze z partnerami społecznymi z Bułgarii, Czech i Polski. Spotkania służyły wzajemnemu poznaniu się i wymianie aktualnych tematów partnerstwa społecznego w poszczególnych krajach.

Podczas tych spotkań europejscy partnerzy społeczni wyjaśniali kwestie związane z europejskim dialogiem społecznym w miejskim transporcie publicznym oraz pracą ich stowarzyszeń. Krajowi partnerzy społeczni dostarczyli informacji na temat struktury i funkcjonowania dialogu społecznego w swoich krajach. Podejście do stosunku pracy i dialogu społecznego jest podobne w poszczególnych krajach, niemniej jednak są one odrębne i zorganizowane w różny sposób. Stało się jasne, że istnieją różne obowiązki w organizowaniu miejskiego transportu publicznego w krajach na różnych poziomach.

Na spotkaniach partnerów społecznych europejscy partnerzy społeczni przedstawili prace UITP i ETF. Światowe stowarzyszenie UITP zrzesza operatorów, władze, decydentów politycznych, instytuty badawcze oraz przemysł transportu publicznego i usług. Główną misją jest promowanie i włączanie do głównego nurtu polityki transportu publicznego i zrównoważonych

rozwiązań w zakresie mobilności. Działania UITP obejmują portfolio programów szkoleniowych obejmujących szersze zagadnienia związane z mobilnością i tematami technicznymi/operacyjnymi, projekty badawcze i innowacyjne, publikacje, bibliotekę internetową, możliwość nawiązywania kontaktów online oraz Światowy Szczyt Transportu Publicznego UITP. Zastępca sekretarza generalnego przedstawił działalność ETF. Federacja zrzesza 230 związków zawodowych z branży transportowej z 41 krajów europejskich. Ponad 5 milionów pracowników branży transportowej i rybaków jest reprezentowanych przez ETF. Zadania obejmują oddziaływanie społeczne na prawodawstwo UE, organizowanie solidarności, służbę członkom i działania w zakresie dialogu. Jako uznany partner społeczny w 7(8) zinstytucjonalizowanych Sektorowych Komitetach Dialogu Społecznego ETF opracowała i podpisała sześć umów na mocy art. 155, które zostały wdrożone jako dyrektywy Rady.

Sektorowy dialog społeczny w miejskim transporcie publicznym jest zorganizowany w grupie roboczej w ramach Społecznego Dialogu Sektora Drogowego. ETF i UITP są przedstawicielami pracowników i pracodawców na poziomie europejskim. Zarówno UITP jak i ETF zamierzają promować zatrudnienie w miejskim transporcie publicznym i dalej rozwijać swoje zobowiązania do poprawy jakości warunków pracy jako jednego z warunków wysokiej jakości

usług. Najnowszymi tematami były analiza warunków socjalnych w sektorze, wzmocnienie zatrudnienia kobiet i działania na rzecz zrównoważonej mobilności w miastach. Obecnie partnerzy społeczni pracują nad modernizacją wspólnych zaleceń dotyczących „Bezpieczeństwa i poczucia braku bezpieczeństwa”, dialogu społecznego w Europie Środkowej i Wschodniej oraz digitalizacji i wprowadzania nowych technologii.

7.1 Spotkanie partnerów społecznych w Sofii, w Bułgarii

27 kwietnia 2018 r. przedstawiciele firm Burgasbus, Sofia Public Bus Transport, Stolichen Electrotransport, Sofia CUM, Metropolitan oraz przedstawiciele związków zawodowych FTTUB i FTW Podkrepa spotkali się z europejskimi partnerami społecznymi. Uczestnicy wyrazili swoje oczekiwania wobec spotkania z partnerami społecznymi. Wyjaśnili, że spotkania te są bardzo ważne dla poprawy komunikacji i dialogu pomiędzy pracodawcami i przedstawicielami pracowników.

Prezes FTTUB zwrócił się do słuchaczy. Głównym przesłaniem było to, że dialog między partnerami społecznymi może przynieść ogromne możliwości. Jeśli potraktuje się go poważnie, dialog może przyczynić się do poprawy warunków pracy. Obie strony mogą osiągnąć więcej dzięki konstruktywnemu dialogowi. Prawdziwy dialog i prawdziwe partnerstwo mogą usprawnić rozwiązania dla sektora i pracowników. Na przykład partnerstwo z gminą Sofia osiąga dobre wyniki: np. umowy w sprawach kobiet, umowy z burmistrzem i rosnąca liczba kobiet w transporcie elektrycznym. Współpraca z Sofia Public Bus Transport jest na dobrym poziomie. Dyrektor generalny wspiera doskonałe inicjatywy i dlatego może poprawić warunki w sektorze. Wzajemne powiązania z uniwersytetami, instytutami badawczymi, projektami europejskimi i platformą „Kobiety w Transporcie” Komisji Europejskiej wspierają rozwój rozwiązań. „Ludzie, dzięki którym przemieszczamy się każdego dnia, zasługują na naszą wdzięczność.”

STOSUNKI PRACY I DIALOG SPOŁECZNY W BUŁGARSKIM MIEJSKIM TRANSPORCIE PUBLICZNYM

FTTUB przedstawił strukturę i funkcjonowanie dialogu społecznego w Bułgarii. Informacje zostały zebrane w badaniu pt. „Warunki socjalne w przedsiębiorstwach miejskiego transportu publicznego w Europie”⁶ w 2016 r. Niniejszy raport zawiera sprawozdanie krajowe na temat miejskiego transportu publicznego w Bułgarii. Analiza przedstawia organizację rynku, głównych operatorów, organizację instytucjonalną w miastach, ramy regulacyjne, partnerów społecznych i studia przypadków z Sofia Autotransport EAD, Sofia Electrotransport EAD, Metropolitan EAD, Center of Urban Mobility in Sofia i Burgasbus.

W odniesieniu do partnerów społecznych badanie wykazało, że „operatorzy, którzy są przedmiotem tego badania, posiadają zakładowe organizacje związkowe. Są oni członkami dwóch konfederacji związków zawodowych na poziomie krajowym – CITUB i CL Podkrepa poprzez swoje członkostwo w odpowiednich federacjach branżowych. Federacja Związków Zawodowych Transportu w Bułgarii /FTTUB/ jest federacją branżową reprezentującą pracowników transportu CITUB, Konfederacji Niezależnych Związków Zawodowych w Bułgarii. FTW Podkrepa jest federacją branżową reprezentującą członków CL Podkrepa, Konfederacji Pracy Podkrepa.

6 ETF i UITP (2016 r.): Warunki socjalne w przedsiębiorstwach miejskiego transportu publicznego w Europie; ETF i UITP (2016 r.): Warunki socjalne w miejskich przedsiębiorstwach transportu publicznego w Europie. Załączniki – Sprawozdania krajowe.

Związek zawodowy zauważył, że reprezentacja związkowa występuje tylko wśród operatorów publicznych/wewnętrznych, a wśród operatorów prywatnych nie ma specjalnej zakładowej reprezentacji związkowej w sektorze. Dlatego też dla celów niniejszego opracowania należy zauważyć, że warunki zatrudnienia różnią się między operatorami wewnętrznymi/publicznymi i przedsiębiorstwami prywatnymi ze względu na fakt, że operatorzy wewnętrzni/publiczni zawierają specyficzne dla danego przedsiębiorstwa układy zbiorowe, które podnoszą minimalne ustawowe standardy zatrudnienia i wynagrodzenia, jak również ochronę pracowników”.⁷

Wnioski z badania są następujące: „W większości dużych miast kontrakty na usługi miejskiego transportu publicznego są przyznawane bezpośrednio operatorowi wewnętrznemu. Mniejsze gminy lub miasta (poza Sofią) zazwyczaj przyznają usługi lokalnym bułgarskim operatorom prywatnym. Operatorzy międzynarodowi nie są jeszcze znacząco reprezentowani na bułgarskim rynku transportu miejskiego, ale coraz częściej wchodzi na rynek. Niemniej jednak, wykorzystanie procesów przetargowych wzrosło w ostatnich latach, ale nie jest jasne, w jakim stopniu są one typową cechą bułgarskiego rynku transportu miejskiego. Obecnie sytuacja nie jest zbyt jasna w odniesieniu do sposobu przyznawania usług podmiotom prywatnym. Według związku zawodowego szereg podmiotów komunalnych zostało sprywatyzowanych na długo przed przystąpieniem do Unii Europejskiej. W związku z tym kwestia transferu personelu była dotychczas uznawana za nieistotną. Przedstawiciele sektora, poza sektorowym związkiem zawodowym FTTUB, nie byli zaznajomieni z europejskimi przepisami dotyczącymi tego sektora. Nie jest jasne, czy istnieje odniesienie do warunków socjalnych w zamówieniach bezpośrednich lub w procedurach przetargowych, związek zawodowy w tym sektorze uważał je za rzadkie ze względu na fakt, że do tej pory nie była to powszechna praktyka.

Ważną cechą tego sektora jest aktualna potrzeba renowacji i modernizacji infrastruktury i taboru kolejowego. Więcej prywatnych przedsiębiorstw wykazuje zainteresowanie podwykonawstwem. Badania w tym sektorze okazały się trudne. Trudno było zwrócić się do operatorów w tym sektorze, a brakuje dostępnych informacji publicznych.

Ogólnie rzecz biorąc, sektor miejskiego transportu publicznego nie jest uważany za atrakcyjny dla pracowników ze względu na „niski poziom płac i długi czas pracy”, jak wyjaśniają pracownicy. Wysoka rotacja personelu jest częstą rzeczywistością wśród operatorów autobusów i trolejbusów. Zatrudnienie i warunki socjalne uległy pewnej poprawie, a poziom płac nieznacznie wzrósł (w ciągu całego okresu ostatnich 10 lat, biorąc pod uwagę wzrost kosztów utrzymania i inflacji). W niektórych przypadkach pracownicy otrzymują teraz dodatkowe premie. Jak wynegocjowano w CBA, firmy zapewniają pracownikom bony żywnościowe lub gotówkę, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w nocy itp. Nie istnieją żadne dodatkowe systemy emerytalno-rentowe ani systemy opieki zdrowotnej. Polityka szkoleniowa prawie nie istnieje – szkolenia prowadzone są głównie jako szkolenia wprowadzające przed rozpoczęciem pracy. Nie istnieją żadne zasady planowania kariery lub awansu w ramach hierarchii. Niektóre przedsiębiorstwa stosują politykę w zakresie bezpieczeństwa kierowców w celu zapobiegania agresji lub ochrony kierowców przed agresją ze strony osób trzecich. Kwestia ta nasila się w ostatnich latach.

Obowiązuje porozumienie na poziomie sektora, ale określa ono jedynie ramy dla negocjacji na poziomie przedsiębiorstwa i nie ustanawia obowiązkowych minimalnych warunków zatrudnienia dla całego sektora. Wśród wszystkich operatorów publicznych obowiązują układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa, niemniej jednak układy te często bardzo się różnią w zależności od przedsiębiorstwa. W przedsiębiorstwach prywatnych związki zawodowe są mniej obecne lub nie są obecne, a według branżowych związków zawodowych pracownicy są mniej chronieni, a standardy zatrudnienia są mniej korzystne w porównaniu z przedsiębiorstwami publicznymi. Zakładowe układy zbiorowe poprawiają standardy zatrudnienia na korzyść pracowników w porównaniu z ustawodawstwem krajowym lub lokalnym. Są one najważniejszym narzędziem poprawy standardów socjalnych w sektorze”.⁸

7 ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 30.

8 ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 36 n.

FTTUB dodała, że nie ma informacji o innych firmach niż 5 uczestniczących w programie. Organizowanie się w prywatnych przedsiębiorstwach jest bardzo trudne dla związków zawodowych. Aktywiści związkowi są często później zwalniani. Poziom przedsiębiorstwa jest najważniejszy w negocjacjach zbiorowych w Bułgarii. Problemy są rozwiązywane głównie na poziomie przedsiębiorstwa i gminy.

BURGASBUS

Burgasbus EOOD jest spółką w 100 % należącą do gminy Burgas. Spółka zajmuje się transportem autobusowym i trolejbusowym w mieście. Utrzymanie infrastruktury i pojazdów zapewnia Burgasbus. W całym mieście działa 47 linii autobusowych i 2 linie trolejbusowe. Sieć publicznej komunikacji miejskiej w Burgas jest uważana za dobrze rozwiniętą. Gmina Burgas jest bardzo aktywna i uczestniczy w wielu projektach unijnych dotyczących dotacji w tym sektorze. Burgas jest pierwszym miastem, które zastąpiło wszystkie stare pojazdy w miejskim transporcie publicznym nowymi.

Przedsiębiorstwo Burgasbus EOOD zatrudniało w 2014 r. około 848 pracowników. Układ zbiorowy na poziomie przedsiębiorstwa, który określa specyficzne dla przedsiębiorstwa warunki pracy, ma zastosowanie do większości pracowników (ci, którzy nie są zrzeszeni w związkach zawodowych, mogą do niego dołączyć za pewną opłatą). Większość pracowników to pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, na czas nieokreślony. Istnieją jednak wyjątki: kierowcy pracujący przy określonych usługach świadczonych przez Burgasbus na rzecz przedsiębiorstw są zatrudniani tylko na 4 godziny – kiedy przywożą i odwożą pasażerów do/z ich miejsc pracy. Burgasbus często uczestniczy w procesach przetargowych w celu poprawy konkurencyjności.⁹

Zastępca kierownika Burgasbus podkreślił, że Burgasbus nabył 22 nowe trolejbusy i flotę nowoczesnych autobusów. Zajeżdźnia autobusowa w Burgas również jest bardzo nowoczesna i stanowi przedmiot kontroli. Podejmowane są wysiłki na rzecz poprawy warunków pracy. W centrum uwagi znajduje się również poprawa w zakresie transportu osób niepełnosprawnych, np. kierowcy mogą zatrzymać się w pobliżu platformy.

Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych w Burgas przyznało Burgasbus nagrodę „Pracodawca Roku” regionie wschodnim. Zastępca kierownika jest przekonany, że rozwój firmy może się udać tylko wtedy, gdy warunki pracy są dobre. Potrzebne są środki finansowe na nową infrastrukturę, np. nowe przystanki. Burgas było miastem pilotażowym, w którym przeprowadzono badanie dot. ostatniego projektu. W tym kontekście konieczne jest dobre połączenie pomiędzy gminą a firmą. Ważne jest, aby firma dzieliła się informacjami i była otwarta na wprowadzanie innowacji. Sprawozdania finansowe są regularnie dostarczane władzom. Postęp ten ma również pozytywny wpływ na warunki pracy i warunki socjalne.

Przedstawiciel związku zawodowego FTTUB powiedział, że praktyka pokazuje, co oznacza porozumienie. Niezbędne jest wznowienie procesu negocjacji zbiorowych. Związek zawodowy ma nadzieję na dobry udział przedsiębiorstwa w tym procesie. Związki zawodowe zachęcają do inwestowania w miejski transport publiczny. Komfort pasażerów ma kluczowe znaczenie dla przyszłości miejskiego transportu publicznego.

METROPOLITEN EAD

Gmina Sofia jest właścicielem Metroliten EAD w całości. Sofia jest właściwie jedynym miastem w Bułgarii, w którym działa metro. Do tej pory uruchomiono dwie linie metra. Ale trzecia linia jest już w budowie. Liczba pasażerów wzrosła drastycznie w ciągu ostatnich 10 lat – z 21 900 000 w 2004 r. do 83 842 000 w 2014 r. Obecnie udział Metroliten wynosi 27,07 % odległości pokonywanej przez publiczny transport miejski wszystkimi rodzajami transportu.

Spółka Metroliten EAD zatrudniała w 2018 r. 1.700 pracowników. 16 % z nich to kierowcy, 80 % pracuje jako personel operacyjny, reszta (4 %) to personel administracyjny. 32 % wszystkich pracowników stanowią kobiety. Wszyscy pracownicy są związani zakładowym układem zbiorowym pracy. W przypadku niektórych przepisów przedsiębiorstwo odnosi się jednak do branżowego układu zbiorowego. Branżowy układ zbiorowy nie jest obowiązkowy dla stron, które podpisują umowę. Jest to tylko zalecenie, aby z niego skorzystać. Układ zbiorowy na poziomie przedsiębiorstwa przewiduje udoskonalenie wielu przywilejów socjalnych dla pracowników, takich jak wsparcie finansowe w czasie choroby, suplementy

9 Cp. i więcej informacji: ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 35 f.

żywnościowe za każdy dzień roboczy, dodatkowe prawa do urlopu rocznego i urlopu rodzicielskiego, a także zajęcia rekreacyjne i sportowe dla pracowników.

Pracownicy Metroliten są zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, na czas nieokreślony. Zazwyczaj nowi pracownicy są zatrudniani na podstawie umowy tymczasowej na okres 6 miesięcy, co jest postrzegane jako okres próbny. Następnie pracownik podpisuje umowę na czas nieokreślony. Innym wyjątkiem są pracownicy służby technicznej, którzy pracują w systemie zmianowym, a zmiany są dłuższe niż standardowy dzienny czas pracy (umowy o pracę zmianową). Firma stwierdza, że w ostatnich latach nastąpiła intensyfikacja pracy personelu w związku ze wzrostem liczby pasażerów i nowych stacji metra. Związek zawodowy wyraził jednak odmienną opinię. Ich zdaniem intensyfikacja pracy nie ma związku z wzrostem liczby pracowników i codziennymi zmianami.¹⁰

Prezes Metroliten przedstawił nowe projekty infrastrukturalne. Trzecia linia metra w Sofii zostanie zbudowana w trzech etapach, z uwzględnieniem dużej skali projektu (16 km długości z 16 stacjami metra), różnych przewidywanych metod budowy, specyfiki poszczególnych odcinków i ograniczonych zasobów finansowych. Pierwsze dwa etapy są w trakcie realizacji.

Przedsiębiorstwo uczestniczy w procedurach przetargowych i procedurach udzielania zamówień publicznych. Prawidłowe wydatkowanie zasobów ma kluczowe znaczenie. Nowy projekt wymaga dodatkowych 40 pracowników, w tym 20 w administracji. Metroliten dysponuje 28 stacjami, siecią elektryczną, biurem bezpieczeństwa i ochrony, zapleczem sanitarnym oraz utrzymaniem systemu kolejowego. Przedsiębiorstwo Metroliten podpisało układ zbiorowy, który wygasa w czerwcu 2018 roku. Możliwe są aktywne negocjacje, nie ma większych konfliktów. Dyrektor generalny ocenia dialog i sposób osiągnięcia porozumienia jako bardzo dobry, nie ma dużych rozbieżności. Związki zawodowe domagają się wyższych płac. Zwalnianie ludzi jest zabronione. W tej chwili ze względu na trzecią linię potrzeba około 500 osób więcej. Firma stara się utrzymać pracowników tak długo, jak to możliwe. Spółka Metroliten była wielokrotnie nagradzana za swoją pracę.

Przedstawiciel związku zawodowego z FTW Podkrepa wyjaśnił, że w pewnym stopniu Metroliten ma dobre porozumienie. Wiele klauzul i szczegółów jest tutaj uregulowanych. Ale negocjacje muszą być kontynuowane. Okoliczności się zmieniają, zauważa się tendencję do optymalizacji personelu. Najważniejsze dla przyszłości firmy są dobra jakość, dostosowanie budżetu i dobry dialog.

FTTUB dodaje, że dialog społeczny w Metroliten działa bardzo dobrze. Spółka otrzymała światową nagrodę za dostępność jako najlepszy projekt europejski. Spółka otrzymała także fundusze strukturalne z UE. Kierownictwo przedsiębiorstwa jest wyjątkowe; entuzjazm prezesa motywuje również młodych ludzi do wejścia do firmy. Nacisk kładzie się na kwalifikacje pracowników i wysoko wykwalifikowany personel. W przyszłości zautomatyzowana mobilność stanie się poważnym problemem.

CENTER OF URBAN MOBILITY (CUM) [CENTRUM MOBILNOŚCI MIEJSKIEJ] W SOFII

Przedsiębiorstwo jest spółką w 100 % należącą do gminy Sofia. Istnieje zakładowa organizacja związkowa. Urban Mobility Center ma następujące zadania: analiza rozwoju środowiskowych i operacyjnych aspektów transportu publicznego w Sofii; wdrażanie i obsługa inteligentnych systemów transportu publicznego; organizacja, zarządzanie, nadzór i finansowanie transportu publicznego w Sofii jako zintegrowanego procesu; wydawanie dokumentów transportowych i pobieranie przychodów z transportu; obsługa systemu zarządzania informacjami w celu monitorowania i nadzorowania ruchu drogowego, opartego na identyfikacji GPS; obsługa jednolitego, zautomatyzowanego systemu pobierania opłat (system biletowy); usługi reklamowe i informacyjne w transporcie publicznym; finansowanie, budowa, obsługa i utrzymanie miejsc parkingowych, garaży i miejsc parkingowych na otwartej przestrzeni w Sofii – własności gminy Sofia; użyczanie miejsc parkingowych.¹¹

Członek zarządu CUM podkreślił, że przedsiębiorstwo CUM otrzymało nagrody za zarządzanie miejscami parkingowymi i dobre usługi publiczne. Zbudowano parkingi podziemne. CUM zatrudnia 1.330 pracowników. Jesienią 2018 r. zatrudnienie osiągnie poziom

10 Cp. i więcej informacji: ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 33 i n.

11 Cp. i więcej informacji: ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 28.

ponad 1.400 osób. CUM organizuje kontrole publiczne i prowadzi działalność w zakresie płatności i sprzedaży biletów. W CUM pracuje wiele kobiet, np. w sprzedaży biletów i administracji. Kobiety zatrudniane są także na wyższych i kierowniczych stanowiskach. Współpraca ze związkami zawodowymi jest podstawą pracy, w przedsiębiorstwie działają 4 związki zawodowe. Kierownictwo żywo reaguje na kwestie znajdujące się w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi. Dialog społeczny jest bardzo ważny dla uzyskania dobrych wyników. Płace ustalane są na podstawie jakości i ilości wykonanej pracy. Nowe zasady i przepisy zostaną wkrótce wdrożone. Będą one podlegały ocenie, ale jest nadzieja, że niektóre problemy zostaną rozwiązane.

FTTUB stwierdza, że dialog społeczny istnieje, ale konieczne jest jego udoskonalenie. Spotkania powinny odbywać się częściej. Propozycje pracodawcy są rozsądne. Bułgaria zamierza postępować zgodnie z normami europejskimi. Związki zawodowe starają się zaspokoić potrzeby pracowników. Wszystkie spotkania w celu omówienia kwestii społecznych są inicjowane przez związki zawodowe. Pracodawca powinien być bardziej aktywny w rozmowach ze związkami zawodowymi. Spółka CUM była organizatorem Europejskiego Tygodnia Mobilności w 2017 roku, podczas którego firmy otworzyły drzwi dla opinii publicznej. Wydarzenie to położyło nacisk na czynnik ludzki.

Podkrepa wskazuje na strukturalne problemy związków zawodowych. Ważne są również małe jednostki. Związki zawodowe domagają się lepszych warunków pracy.

ELEKTRYCZNY TRANSPORT W SOFII

Sofia Electrical Transport EAD jest spółką w 100% należącą do gminy Sofia. Zajmuje się transportem tramwajowym i trolejbusowym w mieście. Obejmuje trzy zajezdnie tramwajowe i dwie zajezdnie trolejbusowe. Firma nie zleca żadnych swoich działań na zewnątrz. Przeciwnie, przedsiębiorstwo utrzymuje infrastrukturę i pojazdy we własnym zakresie. Usługi świadczone przez spółkę są zlecane bezpośrednio przez gminę. Ostatnia umowa została podpisana w 2013 r. na 10 lat. Obecnie żadne linie nie są oferowane podwykonawcom. Spółka remontuje ostatnio tabor kolejowy i infrastrukturę – w 2014 roku zakupiła 50 nowych trolejbusów i 20 nowych tramwajów. Udział

Sofia Electrical Transport wśród wszystkich innych środków transportu publicznego w Sofii stanowi około 30,82% odległości. Oznacza to około 95.348.252 pasażerów rocznie.¹²

Obecnie w Sofia Electrical Transport EAD zatrudnionych jest 1.928 pracowników, z czego ponad 25% to kobiety. 1/3 kierowców to kobiety. Wszyscy pracownicy są zatrudnieni na pełny etat, na czas nieokreślony. Tylko nieliczni z nich, zatrudnieni w obszarze serwisu technicznego, pracują na przedłużone dzienne zmiany. Od czasu do czasu zdarza się, że pracownicy są zatrudniani na krótki okres i tylko na określony projekt. Zakładowy układ zbiorowy, który określa specyficzne dla przedsiębiorstwa warunki pracy, ma zastosowanie do większości pracowników. Układ zbiorowy jest instrumentem pomocniczym, który reguluje warunki socjalne w przedsiębiorstwie, a także ma na celu zmniejszenie liczby aktów agresji wobec kierowców.

Wicedyrektor Sofia Electrical Transport wyjaśnił, że przyznano 10 kontraktów w ramach bezpośredniej procedury. Obejmują one 311 tramwajów, 126 trolejbusów, 25 supernowoczesnych torów tramwajowych oraz 2 zajezdnie tramwajowe i trolejbusowe. Infrastruktura wymaga poprawy, istnieje jednostka odpowiedzialna za naprawy.

W dniu 2 grudnia 2016 r. zawarto nowy Układ Zbiorowy Pracy (CBA) ze związkami zawodowymi w przedsiębiorstwie, na mocy którego negocjowano warunki pracy, ubezpieczenie społeczne i stosunki społeczne, które nie były regulowane bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa i innymi aktami normatywnymi, a także porozumieniami na poziomie krajowym i sektorowym. Główne cele CBA obejmują: Konstrukttywne partnerstwo; Zatrudnienie; Dopasowanie interesów; Zapobieganie konfliktom; Zagwarantowanie ubezpieczenia społecznego. W opinii pracodawcy układ zbiorowy jest szczegółowy i trudny do zrealizowania.

Dialog społeczny i współpraca pomiędzy kierownictwem przedsiębiorstwa a związkami zawodowymi funkcjonuje bardzo dobrze. Organizacje związkowe Syndicate Electric Transport (część Konfederacji Niezależnych Związków Zawodowych w Bułgarii CITUB) oraz Związek Zawodowy Podkrepy regularnie organizują warsztaty i wspólne inicjatywy na rzecz

12 Cp. i więcej informacji: ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 32 n.

poprawy warunków pracy i zwiększenia zatrudnienia kobiet oraz równości płci w przedsiębiorstwach transportu publicznego.

Spółka stale dąży do poprawy warunków pracy swoich pracowników poprzez dostarczanie nowych pojazdów – tramwajów i trolejbusów z klimatyzacją i ogrzewaniem kabiny. Ulepszone zostaną również urządzenia techniczne w zajezdniach i oddziałach firmy. Realizowany jest projekt „Poprawa warunków pracy w hali remontowej zajezdni tramwajowej Krasna Polyana”. Stworzone zostaną warunki do utrzymania i podnoszenia kwalifikacji pracowników poprzez udział w seminariach, kursach, szkoleniach firmowych itp.

Świadczenia socjalne dla pracowników to zapewnienie bezpłatnych kart podróży dla pracowników i kart podróży dla rodzin pracowników po preferencyjnych cenach, zapewnienie bezpłatnych corocznych badań profilaktycznych dla całego personelu, szczególna opieka zdrowotna kobiet – coroczne bezpłatne badania profilaktyczne u ginekologa i specjalisty od osteoporozy, udostępnienie kart urlopowych dla pracowników i ich rodzin po preferencyjnych cenach w sezonie letnim oraz zapewnienie pracownikom możliwości uprawiania sportu na preferencyjnych warunkach poprzez podpisanie umowy o dostęp do centrów fitness, studiów i kompleksów pływalni.

Główne wyzwania stojące przed Sofia Electrical Transport EAD to tendencja do wzrostu średniego wieku zatrudnionego personelu w wyniku ogólnego starzenia się ludności w Bułgarii, jak również postrzeganie pracy w transporcie miejskim jako nieatrakcyjnej przez młodych ludzi.

Coraz trudniej jest znaleźć osoby poszukujące pracy w transporcie publicznym. Obecne wynagrodzenia w firmie okazują się nieatrakcyjne, obowiązkowe prawo jazdy D pozwala pracownikom pracować w innych obszarach, np. w międzynarodowym transporcie towarowym. Średnia płaca kierowcy wynosi 950 lewa (= około 485 EUR).

FTTUB dodaje, że współpraca z firmą jest dobra. Chociaż nie wszystkie założenia układu zbiorowego pracy zostały jeszcze spełnione, wiele zostało zrobione. Nowe obiekty to 25 nowych stacji, ale pozostały sprzęt jest stary. Finansowanie z przeznaczeniem na

naprawy nie jest dostępne. Ale firma bardzo poważnie traktuje kwestię poprawy warunków.

SOFIA AUTOTRANSPORT

Sofia Autoransport EAD jest spółką w 100 % należącą do gminy Sofia. Firma zarządza 66 liniami miejskimi i podmiejskimi, które są równomiernie rozmieszczone na terenie miasta w zależności od potrzeb, a nie uwarunkowań geograficznych. Spółka jest podzielona na trzy działy. Każdy z nich obejmuje różne regiony miasta i posiada zajezdnię oraz tabor kolejowy. Sofia Autotransport ma łączny udział w rynku przewozów pasażerskich (wszystkie środki transportu, w tym samochody osobowe) wynoszący 45 %. Spółka ściśle przestrzega wszystkich przepisów krajowych. Istnieje układ zbiorowy na poziomie przedsiębiorstwa.

Chociaż przedsiębiorstwo nie zleca na zewnątrz żadnych funkcji transportu miejskiego, 16 linii autobusowych jest oddanych podwykonawcom. Jednak gmina Sofia udziela zamówienia bezpośrednio Sofia Autotransport EAD. Ostatni kontrakt został przedłużony w 2014 r. na okres 10 lat. Firma posiada własny układ zbiorowy, który określa lepsze warunki socjalne dla pracowników.

W 2014 r. Sofia Autotransport EAD zatrudniała 1.976 pracowników. Wszyscy oni są pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze godzin, na czas nieokreślony. Są to nie tylko kierowcy, ale również personel operacyjny, który dba o stan techniczny pojazdów, personel sprzątający oraz personel administracyjny i zarządzający. Układ zbiorowy na poziomie przedsiębiorstwa, który określa specyficzne dla przedsiębiorstwa warunki pracy, ma zastosowanie do większości pracowników (ci, którzy nie są zrzeszeni w związkach zawodowych, mogą do niego dołączyć za pewną opłatą).¹³

Dyrektor generalny Sofia Autotransport podkreślił, że zakup 60 autobusów z napędem gazowym i 20 autobusów hybrydowych jest w trakcie realizacji. 60 % autobusów zostało już zastąpionych nowymi. Wprowadzono WIFI, we wszystkich autobusach dostępna jest taka usługa.

Dialog społeczny jest na dobrym poziomie w firmie. Obie strony omawiają problemy i szukają rozwiązań. Płace i wynagrodzenia są podwyższane co roku.

13 Cp. i więcej informacji: ETF i UITP (2016 r., sprawozdania krajowe), s. 30 n.

Wprowadzane są lepsze warunki, np. nowe mundury, nowe technologie, wydzielona kabina dla kierowcy i centrum rekreacyjne. Prezes Zarządu dziękuje partnerskim związkom zawodowym za dobre wspólne działania.

Podkrepa podkreśla, że dobre warunki pracy są najważniejsze. Dialog społeczny istnieje i działa. Wyniki powinny być poprawiane. Związek zawodowy stara się rozwiązywać konflikty. Związek zawodowy wspiera starania kierownictwa w zakresie rekrutacji personelu, ale zainteresowanie obywateli jest niewielkie. Zawód kierowcy autobusu nie jest atrakcyjny. Rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji zostały przekazane gminie Sofia, która jest odpowiedzialna za transport. Ośrodki pobytowe dla osób pracujących w firmie byłyby dobre i pomocne. Istniały one w przeszłości. Potrzeba więcej spotkań i więcej dialogu: „Zjednoczeni jesteście silni”.

FTTUB dodaje, że związek jest bardzo silny. Kierowcy, którzy odchodzą z firmy, powinni skierować naszą uwagę na poprawę poziomu płac. Jest to wyraz docenienia pracy kierowców i ma znaczenie dla jakości pracy. Praca kierownictwa jest dobra, poprawiła

warunki i oddaliła ryzyko zbliżającego się bankructwa. Firma została uratowana dzięki wspólnym wysiłkom. Ale małe jednostki pozostają w tyle. Problemem jest rotacja personelu; związek zawodowy rozpoczął kampanię na rzecz wzrostu płac. Bułgaria opowiada się za minimalnym wynagrodzeniem na poziomie europejskim. Związek zawodowy oczekuje większych i lepszych wyników spotkań. Dialog można zawsze poprawić.

MIEJSKI TRANSPORT PUBLICZNY W WARNIE

FTW Podkrepa i FTTUB mówiły o sytuacji dialogu społecznego w miejskim transporcie publicznym w Warnie. Generalnie brak kierownictwa mówi sam za siebie. Własność gminy w 100 %. Związki zawodowe uważają warunki pracy za uczciwe. Ale dialog z pracodawcą jest trudny lub nawet nie istnieje. Tematy poruszane są z dnia na dzień. Z tego powodu zaplanowano strajk. Możliwy jest poważny i produktywny dialog z gminą. Niedobór personelu jest również problemem w Warnie. Konieczne są inwestycje w nowy sprzęt i infrastrukturę.

7.2. Spotkanie partnerów społecznych w Pradze, w Czechach.

W dniu 29 maja 2018 r. przedstawiciele związków zawodowych: Związek Zawodowy Pracowników Usług Transportowych, Drogowych i Napraw Samochodowych Czech [Trade Union of Transport, Road and Car Repair Services Workers of Bohemia] i Moravia OS Dosia oraz Związek Zawodowy Transportu [Trade Union of Transport] spotkali się z europejskimi partnerami społecznymi. Zaprezentowano i omówiono badania europejskich partnerów społecznych dotyczące organizacji miejskiego transportu publicznego.

INSTYTUCJONALNA ORGANIZACJA MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO W REPUBLICE CZESKIEJ¹⁴

Prawodawstwo określa rolę i obowiązki władz publicznych (ogólnokrajowych, regionalnych i miejskich). Transport publiczny osób na obszarach miejskich jest zarządzany bezpośrednio przez gminy na podstawie umów o świadczenie usług publicznych. Funkcjonowanie sieci UPT (miejskiego transportu publicznego) regulują dwa akty prawne, a każdy segment UPT (usługi autobusowe, tramwajowe i trolejbusowe) regulują inne przepisy, a jeden operator musi przestrzegać dwóch aktów prawnych. Podział ten stwarza pewne problemy.

¹⁴ Cp. ETF i UITP (2016 r.): Warunki socjalne w przedsiębiorstwach miejskiego transportu publicznego w Europie; ETF i UITP (2016 r.): Warunki socjalne w miejskich przedsiębiorstwach transportu publicznego w Europie. Załączniki – Sprawozdania krajowe. str. 40–52.

- Ustawa nr 111/1994 (zbiór ustaw) o transporcie drogowym, z późniejszymi zmianami, dotycząca transportu autobusowego (jako podzbiór systemów transportu publicznego).
- Ustawa nr 266/1994 (zbiór ustaw) o transporcie szynowym, z późniejszymi zmianami, dotycząca (między innymi) eksploatacji trolejbusów, tramwajów i kolei linowych.

Większa część transportu publicznego nie jest zorganizowana na zasadach komercyjnych. Ustawa nr 194/2010 (zbiór ustaw) o usługach publicznych w zakresie transportu pasażerskiego i zmiana powiązanych przepisów wdraża rozporządzenie (WE) nr 1370/2007. Warunkami wstępnymi dla operatorów są: przydzielona licencja, zatwierdzony rozkład jazdy i zdolność przepustowa infrastruktury. Prawodawstwo określa minimalne normy dotyczące pojazdów, personelu i wyposażenia. Usługi miejskiego transportu publicznego są zakontraktowane przez zainteresowane miasta, organ może nałożyć surowsze warunki niż normy minimalne. Udzielenie zamówienia następuje albo w drodze bezpośredniego przyznania (pod pewnymi warunkami) albo w drodze przetargu. Podstawą jest ustawa nr 137/2006 o zamówieniach publicznych. Oferent proponujący najniższą cenę otrzymuje kontrakt.

Miasto ponosi odpowiedzialność gospodarczą za finansowanie (zyski/straty). Ministerstwo Transportu ma wpływ na warunki ramowe (rozkład jazdy, dowody, modele finansowe, możliwe do udowodnienia straty itp.) Nie ma informacji na temat przypadków podwykonawstwa.

RAMY PRAWNE WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

Stosunki pracy reguluje ustawa nr 262/2006, kodeks pracy oraz, w jego ramach, układy zbiorowe (zarówno na wyższym szczeblu, jak i na poziomie przedsiębiorstwa) oraz indywidualne umowy o pracę. Kodeks pracy reguluje sposób powstania, czas trwania i rozwiązanie stosunku pracy, dyscyplinę pracy, warunki pracy, godziny pracy, przerwy w pracy, pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w nocy, zwolnienie chorobowe; wynagrodzenie i zwrot wynagrodzenia, bezpieczeństwo i higienę pracy, opiekę nad pracownikami, warunki pracy kobiet i młodych pracowników, indywidualne spory pracownicze, odszkodowanie za szkody itp. Kodeks pracy reguluje kwestie dotyczące procedury zawierania układów zbiorowych.

Największymi operatorami są członkowie Stowarzyszenia firm transportowych Republiki Czeskiej – Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR, 19 spośród 83 operatorów. Dużym problemem jest brak kierowców.

DIALOG SPOŁECZNY

Dwa związki zawodowe działają w sektorze miejskiego transportu publicznego: Związek Zawodowy Pracowników Usług Transportowych, Drogowych i Napraw Samochodowych w Czechach i na Morawach (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, DOSIA) oraz Związek Zawodowy Transportu (Odborový svaz dopravy, OSD). Pracodawcy z tego sektora są zrzeszeni w Związku Transportowym Republiki Czeskiej (Svaz dopravy České republiky, SD ČR).

Negocjacje płacowe odbywają się zarówno na poziomie przedsiębiorstwa, jak i sektora. Forma dominująca występuje na poziomie przedsiębiorstwa. Umowy na poziomie przedsiębiorstwa nie mogą stanowić odstępstwa od umów na wyższym poziomie. Są one wiążące dla przedsiębiorstw członkowskich. W Republice Czeskiej w 2016 r. ww. umowy obejmowały około 20.400 pracowników.

Umowy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa zawierane są przez pracodawcę i organizację związkową. Są one ważne dla wszystkich pracowników, również tych, którzy nie są członkami związku zawodowego. Jeżeli w zakładzie działa kilka związków zawodowych, to działają one w porozumieniu. Zgodnie z szacunkami OSD, układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa obejmują 90 % wszystkich pracowników w sektorze. Umowy trzech największych firm z branży miejskiego transportu publicznego (pod względem liczby pracowników) to umowy:

Ostrawskiego Przedsiębiorstwa Transportu Publicznego (Ostrava Public Transport Company – Dopravní podnik Ostrava, DPO) – CLCA na lata 2014–2018, obejmująca 1.923 pracowników

Praskiego Przedsiębiorstwa Transportu Publicznego (Prague Public Transport Company – Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) – CLCA na lata 2016–2017, obejmująca 10.950 pracowników

Brneńskiego Przedsiębiorstwa Transportu Publicznego (Brno Public Transport Company – Dopravní podnik města Brna, DPMB) – CLCA na lata 2014–2015, obejmująca 2.716 pracowników

PRAGA

Umowa istnieje w przypadku Praskiego Przedsiębiorstwa Transportu Publicznego. Spółka zakończyła udział w stowarzyszeniu Unia Transportowa Republiki Czeskiej. Rozróżnienie między transportem miejskim a transportem drogowym stwarza pewne problemy. Stowarzyszenie nie może samodzielnie zawierać układów zbiorowych dotyczących transportu publicznego, w których uczestniczy ministerstwo.

Prawicowy rząd wymusił kilkakrotnie zmiany w kodeksie pracy. Trybunał Konstytucyjny zdecydował, że związki zawodowe muszą zawrzeć umowę w porozumieniu; mniejszość w postaci jednego związku może blokować sugestie. W przeszłości większość wystarczyła do zawarcia umowy. Lepszego wsparcia udzielił rząd lewicowy. Związki zawodowe próbowały rozwiązać sytuację w trójstronnych dyskusjach, ale nie udało się osiągnąć żadnych zmian. Powołany sędzia nie działa na rzecz praw pracowniczych.

W praskim transporcie publicznym działa 26 związków zawodowych. Wystarczą 3 osoby do utworzenia związku zawodowego. W ten sposób trudno jest osiągnąć porozumienie. Członkostwo w związkach zawodowych może zostać podważone: na przykład, jeśli związki zawodowe uzgodnią podwyżkę wynagrodzenia o 2 %, osoby niebędące członkami uzyskują podwyżkę wynagrodzenia o 5 %. Członkowie związków zawodowych nie zawsze znają powiązane przepisy. Przykład rad związków zawodowych we Francji jest postrzegany jako dobre rozwiązanie przez uczestniczące związki zawodowe.

Art. 100 kodeksu pracy upoważnia rząd do regulowania różnych kwestii. Regulacja czasu pracy zmienia się często; specjalne modyfikacje nie są zgodne z rozporządzeniem 1370/2007.

Godziny pracy i okresy odpoczynku zgodnie z kodeksem pracy z podkreśleniem różniącego się ustawodawstwa, które ma zastosowanie do pracowników miejskiego transportu publicznego¹⁵: Godziny pracy odnoszą się generalnie do wszystkich pracowników podlegających ustawie nr 262/2006, Kodeks Pracy. Szczególne ustalenia dotyczące czasu pracy pracowników miejskiego transportu publicznego reguluje Dekret Rządowy nr 262/2006, który określa odmienne zasady dotyczące czasu pracy i okresów odpoczynku pracowników transportu.

Dekret Rządowy nr 589/2006 Sb. 589/2006 nie zawiera kompleksowych regulacji dot. godzin pracy pracowników miejskiego transportu publicznego, ale reguluje tylko niektóre aspekty ich godzin pracy w inny sposób. Nie określa on szczegółowych zasad dot. godzin pracy, obowiązują wtedy postanowienia Kodeksu Pracy.

Ważne jest również określenie, kto jest uważany za pracownika miejskiego transportu publicznego. Zgodnie z ust. 2 Dekretu Rządowego nr 589/2006, który określa odmienne zasady dotyczące godzin pracy i okresów odpoczynku pracowników transportu, pracownikami miejskiego transportu publicznego są pracownicy, którzy są członkami załogi autobusu w miejskim transporcie autobusowym, pracownicy, którzy organizują miejski transport drogowy oraz pracownicy transportu kolejowego w tramwaju, trolejbusie, kolejce linowo-szynowej i metrze.

Dekret rządowy nr 589/2006 stwierdza

w ust. 16 pkt 3, że:

Czas ogólnej podróży pracownika miejskiego transportu publicznego jest wliczany do jego godzin pracy.

W Dekrecie Rządowym nr 589/2006, który określa odmienne zasady dotyczące czasu pracy i okresów odpoczynku pracowników w transporcie, ogólna podróż jest zdefiniowana w ust. 3, pkt e jako okres czasu konieczny do przedostania się pracownika z uzgodnionego miejsca wykonywania pracy do innego miejsca wykonywania pracy przed rozpoczęciem pracy, lub jako okres czasu konieczny do przedostania z miejsca wykonywania pracy do innego miejsca wykonywania pracy w trakcie pracy, lub jako okres czasu konieczny do przedostania się z miejsca wykonywania pracy do uzgodnionego miejsca wykonywania pracy po zakończeniu wykonywania pracy.

15 Dekret Rządowy nr 589/2006.

w ust. 16 pkt 1, że:

Standardowy tygodniowy czas pracy pracownika miejskiego transportu publicznego pracującego w systemie pracy ciągłej, może wynosić maksymalnie 40 godzin tygodniowo.

w ust. 16 pkt 2, że:

Długość zmiany pracownika miejskiego transportu publicznego, w tym czas potencjalnej podróży ogólnej, może wynosić najwyżej 13 godzin. Długość zmiany pracownika pracującego na nocnej zmianie może wynosić maksymalnie 10 godzin w ciągu kolejnych 24 godzin.

W miejskim transporcie publicznym pracownik pracujący w porze nocnej jest definiowany jako pracownik zapewniający utrzymanie toru specjalnego (metra) w miejskim transporcie publicznym, który wykonuje pracę w porze nocnej w ciągu kolejnych 24 godzin. Patrz ust. 3 lit. g) Dekretu Rządowego.

w ust. 19, że:

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić, aby czas prowadzenia pojazdu przez pracownika miejskiego transportu publicznego został, po maksymalnie 4 godzinach jazdy, przerwany przerwą bezpieczeństwa trwającą co najmniej 30 minut, chyba że nastąpi nieprzerwany odpoczynek między dwiema zmianami lub nieprzerwany odpoczynek w tygodniu. Przerwa ta może być podzielona na kilka przerw o czasie trwania co najmniej 10 minut.

w ust. 17, że:

(1) Pracodawca ustala harmonogram czasu pracy w taki sposób, aby pracownik miejskiego transportu publicznego miał, między końcem jednej zmiany a początkiem następnej zmiany, nieprzerwany odpoczynek przez okres co najmniej 11 godzin w ciągu kolejnych 24 godzin.

(2) Odpoczynek, o którym mowa w pkt. 1, może:

a) zostać skrócony do 9 godzin, maksymalnie trzy razy w tygodniu, pod warunkiem, że w następnym tygodniu odpoczynek zostanie przedłużony o czas poprzedniego skrócenia,

b) zostać, w ciągu kolejnych 24 godzin, podzielony na dwie lub więcej części w dniach, w których odpoczynek nie ulega skróceniu zgodnie z lit. a), przy czym jedna część musi trwać co najmniej 8 godzin, a nieprzerwany odpoczynek musi zostać przedłużony z 11 godzin do co najmniej 12 godzin.

w ust. 18, że:

Pracodawca ustala harmonogram czasu pracy pracownika miejskiego transportu publicznego w taki sposób, aby czas nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu w ciągu każdego okresu siedmiu kolejnych dni kalendarzowych wynosił co najmniej 24 godziny, a w okresie trzech tygodni, aby odpoczynek ten trwał co najmniej 105 godzin.

BRNO

Kodeks pracy ma zastosowanie również do transportu publicznego w Brnie. Podejmowane są wysiłki na rzecz ograniczenia przepisów kodeksu pracy. Układ zbiorowy dla DP Brno został zawarty na lata 2017/2018. Przedsiębiorstwo chce osiągnąć dłuższy okres obowiązywania układu zbiorowego. Uzgodniono podwyżkę wynagrodzenia o 12 %, jednak płace są zbyt niskie, aby były atrakcyjne dla osób poszukujących pracy. Brakuje około 200 kierowców.

W sektorze działa kilka związków zawodowych. W DP Brno jest ich 6.

7.3 Spotkanie partnerów społecznych w Warszawie, w Polsce

Spotkanie w Warszawie odbyło się 6 czerwca 2018 roku z udziałem przedstawicieli firm Tramwaje Warszawskie, MPK Poznań oraz przedstawicieli NSZZ Solidarność z Warszawy, Katowic, Krakowa i Gdańska.

POSTRZEGANIE ZWIĄZKU ZAWODOWEGO

Przedstawiciele związków zawodowych Solidarności podkreślili główne wyzwania stojące obecnie przed związkami zawodowymi w Polsce. Głównym celem jest poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy pracowników miejskiego transportu publicznego.

Kwestia bezpieczeństwa kierowców pojazdów transportu publicznego dominuje w dialogu społecznym w większości miast. Związki zawodowe postrzegają swój wpływ na negocjacje dotyczące kwestii bezpieczeństwa jako bardziej efektywny w przeszłości. Obecnie tylko w większych miastach dyskusje na te tematy między związkami zawodowymi i przedsiębiorstwami są konstruktywne i efektywne. Chociaż wdrożono akty prawne, negocjacje i proces praktycznego wdrażania wydają się mniej efektywne w mniejszych miastach ze względu na ograniczone budżety. Instalacja monitoringu on-line oraz ukrytych przycisków umożliwiających kontakt z opiekunem w nagłych wypadkach, a także ściślejsza współpraca z lokalną policją i służbami bezpieczeństwa zmniejszyły przemoc w Warszawie i Krakowie. Mniejsze gminy napotykają na trudności związane z ograniczonym budżetem przeznaczonym na inwestycje w takie środki bezpieczeństwa.

W kontekście kwestii bezpieczeństwa rozbieżności pomiędzy interesami pracownika a interesami przedsiębiorstwa i gminy są przedmiotem dyskusji budzących kontrowersje. Związki zawodowe opowiadają się za oddzieleniem kabiny kierowcy od reszty pojazdu w celu ochrony kierowcy przed gwałtownymi atakami. Przedsiębiorstwa nadal preferują otwarte kabiny dla kierowców, aby utrzymać bezpośredni kontakt z pasażerami. Związki zawodowe sprzeciwiają się wykonywaniu przez kierowców wielu zadań poza prowadzeniem pojazdu (np. sprzedaż biletów, obsługa różnych systemów elektronicznych, osobisty kontakt z pasażerami). Jeśli chodzi o bezpieczeństwo pasażerów i kierowców, opowiadają się oni za ograniczeniem zadań kierowcy jedynie do prowadzenia pojazdu.

Jednak po tej dyskusji przedstawiciele związków zawodowych wyraźnie stwierdzili, że ze względu na finansowanie transportu publicznego przez gminy, dyskusja w ramach dialogu społecznego nie powinna ograniczać się do przedstawicieli związków zawodowych i przedsiębiorstw, ale muszą do niej dołączyć władze lokalne. Związek zawodowy Solidarność w MPK Kraków wspomniał o konieczności omówienia procesu zarządzania konfliktami pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Mając na względzie dobre relacje między obiema stronami i konstruktywne rozwiązanie konfliktów, sankcje finansowe wobec pracownika nie są właściwym środkiem. Zamiast tego, bezpośrednia rozmowa, z poszanowaniem stanowisk obu stron, mogłaby stanowić bardziej efektywne i zrównoważone podejście.

DIALOG SPOŁECZNY W MIEJSKIM TRANSPORCIE PUBLICZNYM W POLSCE

Zinstytucjonalizowany dialog społeczny odbywa się na poziomie regionalnym i na poziomie przedsiębiorstwa. Regionalne rady dialogu społecznego stanowią platformę dla trójstronnych negocjacji sektorowych. Rady te są podzielone na kilka podespołów tematycznych, w których uczestniczą również przedstawiciele ministerstw. W przypadku Warszawy przedstawiciel Solidarności pochwalił możliwość omówienia głównych wyzwań sektorowych. Wspomniał jednak również, że proces ten nie jest prowadzony tak pomyślnie w innych miastach, zwłaszcza w radach województw. Przedstawiciel MPK Poznań podkreślił jasną strukturę tych instytucji oraz równość i otwartość po obu stronach. Według ww. przedstawiciela skuteczność negocjacji prowadzących do pomyślnych wyników zależy od osobistego poziomu kulturalnego uczestników. Oprócz tych formalnych rad, nieformalna komunikacja w kontekście innych spotkań ma ogromny pozytywny wpływ na dialog pomiędzy partnerami społecznymi. Na poziomie przedsiębiorstwa obie strony poszukują skutecznego dialogu w zakresie spójnego ukierunkowania pracodawców i pracowników. Odbywają się konsultacje dotyczące warunków pracy, wynagrodzenia i opieki społecznej.

TRAMWAJE WARSZAWSKIE

Tramwaje Warszawskie jest spółką w 100 % należącą do gminy Warszawa. Firma zatrudnia 3.600 pracowników, z czego 1.400 to kierowcy tramwajów. Pracują oni na 26 liniach w aglomeracji warszawskiej. Spółka Tramwaje Warszawskie posiada siedem jednostek, cztery zajezdnie oraz zakład naprawczo-konserwacyjny. Wszystkie zadania w ramach usługi transportu publicznego realizowane są środkami własnymi, tylko nieliczni podwykonawcy zaangażowani są w konserwację. Obszar działania jest ograniczony do aglomeracji warszawskiej, a spółka nie ubiega się o przetargi z innych regionów. Usługa transportu publicznego świadczona przez spółkę opiera się na umowie wykonawczej z warszawskim Zarządem Transportu Miejskiego (ZTM) reprezentującym gminę Warszawa. Władze lokalne są odpowiedzialne za udzielanie i podpisywanie kontraktów, na podstawie których świadczone są publiczne usługi transportu tramwajowego. Jednocześnie są one odpowiedzialne za monitorowanie usługi świadczonej przez operatora. Każdy przejechany kilometr jest opłacany przez gminę, dodatkowe przychody generowane są przez opłaty za obsługę i reklamę. Obecna umowa podstawowa została podpisana w 2008 roku i obowiązuje do 2027 roku. Długi okres obowiązywania umowy daje możliwość dokonywania długoterminowych inwestycji przez przedsiębiorstwo. Po zawarciu umowy wieloletniej w 2009 r. spółka zakupiła 186 nowych tramwajów i była w stanie zastąpić 40 % starego taboru. W 2013 r. zainwestowano 1.5 mld zł, w tym 120 mln zł dotacji unijnej, na zastąpienie całego starego taboru spółki Tramwaje Warszawskie. Przedstawiciel Tramwajów Warszawskich opisał spółkę jako podmiot handlowy, a także jako podmiot gminny. Cecha ta zmniejsza wpływ sytuacji rynkowej na spółkę.

Spółka wymienia podstawowe cele, które przyczynią się do zaspokojenia potrzeb pasażerów: zapewnienie nowoczesnego taboru kolejowego, zapewnienie tramwajów niskopodłogowych, klimatyzowanych, dostosowanie do potrzeb pasażerów niepełnosprawnych, zapewnienie monitoringu bezpieczeństwa. Aktualne projekty inwestycyjne koncentrują się na poprawie komfortu przystanków, wdrożeniu nowoczesnego systemu informacji głosowej i wizualnej oraz funkcji akustycznych w tramwajach i rozbudowie sieci tramwajowej.

W firmie reprezentowanych jest dziewięć związków zawodowych, które uczestniczą w dialogu społecznym. W sumie 55 % pracowników jest członkami związku zawodowego; jest to mniej więcej średnia sektorowa. Najmniejsze związki zawodowe reprezentują od 10 do 15 pracowników, a więc w ramach dialogu społecznego w przedsiębiorstwie działają w zasadzie cztery reprezentatywne związki zawodowe. Podstawowym celem jest poprawa warunków pracy. Społeczni inspektorzy pracy ze związków zawodowych monitorują codzienne warunki pracy. Jeśli chodzi o układ zbiorowy, proces negocjacyjny jest nieefektywny z powodu braku wspólnych stanowisk w procesie decyzyjnym, które muszą być uzgodnione jednogłośnie. Wszyscy uczestnicy, w tym małe związki zawodowe o niskiej reprezentatywności, mogą zablokować porozumienie. Jest to jedna z głównych przeszkód zgłaszanych przez związki zawodowe.

Aby zapewnić stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia, głównym celem są umowy długoterminowe i na czas nieokreślony. W ten sposób w przeszłości osiągnęto niskie wskaźniki rotacji, a większość pracowników jest zatrudniona w przedsiębiorstwie długoterminowo. W 2016 r. przyjęto ostatnią znaczącą podwyżkę płac. Pracownicy otrzymują regularne premie zadaniowe i świadczenia socjalne.

Strategiczne cele firmy na przyszłość są następujące:

- Zwiększenie dostępności tramwajów
- Sześć nowych tras
- Nowa piąta zajezdnia tramwajowa planowana na 2020 r.
- Podniesienie jakości usług dla pasażerów
- Zwiększenie punktualności tramwajów do 97 %.
- Zmniejszenie liczby skarg dotyczących kierowców tramwajów.
- Zwiększenie bezpieczeństwa kierowców
- Zwiększenie średniej prędkości do 24 km/h
- Zwiększenie liczby tramwajów niskopodłogowych do 60 %.
- Modernizacja torów i systemu informacyjnego
- Zmniejszenie kosztów obsługi tramwajów dzięki zwiększonej wydajności.

Cele te są zgodne z polityką zrównoważonego rozwoju transportu publicznego w Polsce.

MZA WARSZAWA

MZA Warszawa jest spółką w 100 % należącą do gminy Warszawa. Firma zatrudnia 4.672 pracowników (2018 r.), w tym 3.674 kierowców, 596 pracowników w grupie wsparcia i obsługi oraz 402 pracowników niebędących pracownikami fizycznymi. MZA utrzymuje sześć lokalizacji w Warszawie. Udział w rynku wynosi 78,5% w dni powszednie (określony przez udział pasażerów). Wszystkie usługi transportowe świadczone są środkami własnymi. Zadania związane z obsługą, bezpieczeństwem i konserwacją są częściowo zlecone podwykonawcom. Nie istnieje układ zbiorowy. Stosunki między pracodawcą a pracownikiem reguluje kodeks pracy oraz przepisy dotyczące wynagradzania pracowników. MZA świadczy publiczne usługi autobusowe w Warszawie na podstawie umowy wykonawczej o świadczenie usług transportowych z Zarządem Transportu Miejskiego (ZTM) w Warszawie na lata 2018–2027. Umowa jest zgodna z rozporządzeniem (WE) 1370/2007 Parlamentu Europejskiego i Rady oraz rozporządzeniami (EWG) nr 1191/69 i 1107/70. Spółka działa zgodnie z umową wykonawczą i musi przestrzegać określonych kryteriów, aby uniknąć kar umownych. Osiem związków zawodowych jest reprezentowanych i uczestniczący w dialogu społecznym w MZA.

Firma stawia cztery główne wyzwania na przyszłość:

- Działanie zgodnie z umową wykonawczą i ciągła poprawa jakości
- Zgodność z umową w odniesieniu do odnowienia taboru autobusowego
- Modernizacja infrastruktury technicznej (autobusy niskoemisyjne)
- Budowa stacji ładowania autobusów elektrycznych.

MPK POZNAŃ

Gmina Poznań jest jedynym udziałowcem i właścicielem spółki MPK Poznań. Spółka powstała po przekształceniu jej poprzednika w spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w 2000 roku. MPK realizuje usługę autobusowego i tramwajowego transportu publicznego w Poznaniu. Łącznie zatrudnionych jest 2.477 pracowników (315 kobiet i 1.219 mężczyzn), w tym 1.359 kierowców. 84 kierowców jest zatrudnionych na zasadzie podwykonawstwa. Umowa wykonawcza została podpisana przez Zarząd Transportu Miejskiego (ZTM) w Poznaniu w 2009 r. i obowiązuje do 2024 r. Umowa odzwierciedla duże wpływy gminy, a także dużą zależność finansową

operatora. ZTM, jako organizator lokalnego transportu zbiorowego w aglomeracji poznańskiej, musi określić oczekiwania wobec operatora oraz trasę transportu publicznego. Określa również rodzaj taboru kolejowego, częstotliwość usług, ceny biletów, utrzymanie przystanków, pętli i dworców autobusowych oraz lokalizację nowych przystanków. MPK odpowiada za ruch tramwajów i autobusów zgodnie z zamówieniem złożonym przez ZTM, utrzymanie płynności obsługi przez pogotowie, służby techniczne i ratownicze oraz zapewnienie infrastruktury, utrzymanie torów i sieci, utrzymanie przystanków tramwajowych i tablic informacyjnych, wynajem powierzchni reklamowej oraz organizację usług transportowych do Parku Malta i innych linii turystycznych w okresie letnim.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa zatrudnienia firma preferuje umowy długoterminowe. Jeśli chodzi o warunki pracy, terminowe płatności, pomoc w nagłych wypadkach, opiekę prawną, jak również równość pracowników w zakresie wynagrodzeń i świadczeń są kwestiami priorytetowymi. Rocznie około 2.000 pracowników uczestniczy w programach szkoleniowych, dodatkowo firma współfinansuje koszty studiów lub specjalnych kursów umożliwiających podnoszenie kwalifikacji. Należy zapewnić dużą elastyczność dla pracowników poprzez dostosowanie godzin pracy. Wszystkie procesy rekrutacyjne w firmie odbywają się w pierwszej kolejności w ramach rekrutacji wewnętrznej. W 2017 r. 99 pracowników zmieniło swoje stanowisko, a 77 tymczasowo wykonywało inną pracę. Prawie 45% procesów delegowania obowiązków i 22% procesów przeniesienia pracownika skutkowało awansami pracowniczymi. Takie możliwości rozwoju zwiększają motywację pracowników.

Obecna sytuacja zatrudnienia w MPK ujawnia znaczną rozbieżność pomiędzy rzeczywistym planem zatrudnienia a obecnym poziomem. Różne przyczyny są oczywiste. Średnia wieku wzrosła do 46 lat. 51% zwolnionych pracowników przeszło na emeryturę i otrzymuje świadczenia emerytalne lub rentowe. Odsetek ten jest o 20% wyższy niż w roku ubiegłym. Odsetek pracowników, którzy rozwiązali umowę o pracę z własnej inicjatywy, wzrósł o ponad 30% w porównaniu z rokiem poprzednim. Szczególnie młodszy pracownicy wydają się być mniej lojalni wobec firmy, bardziej swobodnie poruszając się na rynku pracy. Poza wysokim wskaźnikiem przechodzenia na emeryturę doświadczonych pracowników, problemem jest wysoki wskaźnik rotacji młodszych pracowników, ponieważ utrudnia nabywanie do-



świadczenia i poznawanie know-how specyficznego dla firmy przez młodszych pracowników. Sytuacja na obecnym rynku pracy spowodowana jest niewystarczającym poziomem wynagrodzeń. Różnica pomiędzy obecną płacą minimalną na stanowiskach kierowców i mechaników a oczekiwanymi płacami podanymi przez młodych kandydatów podczas rozmów kwalifikacyjnych i analizowanymi w ramach nieformalnej analizy rynku jest obliczana na poziomie 25–30 % netto. Ponadto wysoki poziom konkurencji na krajowym i europejskim rynku pracy oraz brak wysoko wykwalifikowanych pracowników sprzyja wysokiemu wskaźnikowi rotacji. W celu zrekompensowania tego deficytu MPK współpracuje z powiatowymi urzędami pracy w Poznaniu i całym kraju, agencjami zatrudnienia, uniwersytetami i szkołami zawodowymi. MPK zwiększa reprezentację i udział w targach pracy oraz w krajowych i międzynarodowych konkursach dla kierowców.

Obecnie pięć związków zawodowych reprezentuje 1.040 pracowników firmy (42 %). Reprezentowane są następujące związki zawodowe: OZZKiM, Związek Zawodowy Tramwajarzy, NSZZ Pracowników Pożarnictwa, NSZZ Solidarność i ZZTK.

Dialog społeczny regulują następujące przepisy:

- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o funduszu świadczeń pracowniczych
- I inne przepisy wpływające na warunki zatrudnienia

Związki zawodowe są postrzegane przez przedsiębiorstwo jako bardzo aktywne, co zostało uwidocznione w związku z ogromnym wpływem, jaki wywarły na negocjacje trójstronne w sprawie rozporządzenia dot. transportu drogowego w 2017 roku. Dobry poziom dialogu społecznego charakteryzuje się wzajemną otwartością. Głównym warunkiem wstępnym jest niezależność i równość obu stron, co rodzi zaufanie pomiędzy partnerami społecznymi.

Spółka MPK wspomniała, że jedną z głównych trudności w dialogu społecznym stanowi forma prawna przedsiębiorstwa. Pełna własność gminy, długoterminowa umowa i metoda finansowania oparta na płatności za każdy kilometr prowadzą do ścisłego uzależnienia od władz lokalnych, co ogranicza wolność spółki. Stosunek między gminą a przedsiębiorstwem nie jest równoznaczny ze stosunkiem między pracodawcą a pracownikami. W związku z tym cały proces negocjacji zależy od poziomu kultury osobistej w celu zapewnienia wiarygodnego i skutecznego dialogu.



Podsumowanie trzech warsztatów projektowych

Europejscy partnerzy społeczni sektora miejskiego transportu publicznego, UITP i ETF, zaprosili partnerów społecznych tego sektora – firmy UPT, stowarzyszenia pracodawców, związki zawodowe UPT i przedstawicieli pracowników – na trzy wspólne warsztaty „Dialog może kształtować przyszłość miejskiego transportu publicznego”.

Celem warsztatów była szczegółowa wymiana informacji na temat zatrudnienia i stosunków pracy w sektorze miejskiego transportu publicznego, przedstawienie działań w ramach europejskiego dialogu społecznego, określenie przykładów dobrych praktyk, np. w zakresie promowania zatrudnienia kobiet w sektorze lub rozwiązania problemu „braku bezpieczeństwa i poczucia braku bezpieczeństwa pasażerów i pracowników” oraz podzielenie się z partnerami społecznymi na Litwie, Łotwie, w Estonii, Polsce, Czechach, Słowacji, na Węgrzech, w Rumunii, Bułgarii, Chorwacji, Słowenii i Serbii wizją zatrudnienia w miejskim transporcie publicznym na przyszłość.

Podczas warsztatów przedstawiciele Komisji Europejskiej wyjaśnili historię, strukturę i rezultaty europejskiego dialogu społecznego.

Podstawę prawną stanowią art. 152, 154 i 155 TFUE:

- Art. 152: Unia uznaje i promuje rolę partnerów społecznych na szczeblu unijnym + Trójstronny Szczyt Społeczny.
- Art. 154: Promowanie **konsultacji** z europejskimi partnerami społecznymi przez Komisję
- Art. 155: **Umowy** zawarte przez partnerów społecznych

W przypadku europejskiego sektorowego dialogu społecznego organizacje po obu stronach muszą:

- odnosić się do konkretnych sektorów lub kategorii i być zorganizowane na poziomie europejskim
- składać się z organizacji będących częścią struktur partnerów społecznych w państwach członkowskich
- posiadać zdolność do negocjowania umów
- reprezentować kilka państw członkowskich
- posiadać odpowiednie struktury zapewniające skuteczne uczestnictwo w pracach komitetu
- KE głównie wspiera komitety ds. sektorowego dialogu społecznego (SSDC) poprzez:
 - organizację 3 posiedzeń/rok dla każdego SSDC;
 - finansowanie projektów poprzez zaproszenia do składania ofert

UITP i ETF poinformowały uczestników warsztatów o pracach europejskich partnerów społecznych. Europejski sektorowy dialog społeczny sektora miejskiego transportu publicznego został ustanowiony w 2001 r., formalnie jako grupa robocza Komitetu Dialogu Społecznego Sektora Drogowego. Partnerzy społeczni na rzecz pracowników: ETF, na rzecz pracodawców: UITP. Partnerami stowarzyszonymi są IRU,

CEEP, CER. Działania i wyniki to wspólne zalecenia, wspólne oświadczenia polityczne, wspólne badania i projekty, wspólne konferencje (patrz również strona 11 i załącznik).

Zarówno UITP, jak i ETF chcą dalej rozwijać swoje zobowiązania do poprawy jakości warunków pracy jako jednego z warunków dobrej jakości usług. Najnowszymi tematami były analiza warunków socjalnych w sektorze, wzmocnienie zatrudnienia kobiet i działania na rzecz zrównoważonej mobilności w miastach. Obecnie partnerzy społeczni pracują nad opracowaniem wspólnych zaleceń dotyczących „Warunków socjalnych w miejskim transporcie publicznym” oraz „Bezpieczeństwa i poczucia braku bezpieczeństwa”, dialogu społecznego w Europie Środkowej i Wschodniej oraz digitalizacji i wprowadzania nowych technologii.

Na osobnych spotkaniach członkowie ETF i UITP omawiali tematy w ramach dialogu społecznego podczas warsztatów. Te wewnętrzne spotkania dały członkom możliwość wypowiedzenia się w dotyczących ich kwestiach. UITP i ETF zbierają informacje, a następnie podejmują działania.

8.1 Warsztaty 1: Bułgaria, Chorwacja, Słowenia, Serbia

Pierwsze warsztaty odbyły się w Sofii w dniach 2–3 października 2018 roku. Z Bułgarii wzięli w nich udział przedstawiciele gminy Sofia, przedsiębiorstw Burgasbus, Sofia Bus Company, Stolichen Electrotransport i Metroliten JSC oraz przedstawiciele związków zawodowych FTTUB i FTW Podkrepa. Z Chorwacji wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki Morskiej, Transportu i Infrastruktury, Gminy Zagrzeb i Związku Zawodowego Transportu i Gospodarki Transportowej. Ze Słowenii wzięli udział przedstawiciele Gminy Maribor, Uniwersytetu Maribor, firmy Marprom oraz związków zawodowych SDPZ ZSSS, SDPZ Nomago, związku zawodowego kierowców autobusów w Słowenii i związku zawodowego transportu KS 90. Z Serbii wzięli udział przedstawiciele Autonomicznego Związku Pracowników Transportu Drogowego i Miejskiego Serbii.

PRZYSZŁOŚĆ MOBILNOŚCI W MIASTACH

Uczestnicy dyskutowali na temat przyszłości mobilności w miastach z wiceprezydentem Sofii; przedstawicielami urzędu ds. transportu publicznego i przestrzeni w gminie Maribor; szefem służby ds. realizacji i monitorowania projektów w Ministerstwie Gospodarki Morskiej, Transportu i Infrastruktury Chorwacji oraz szefem Urzędu Planowania Fizycznego, Budownictwa, Mediów i Ruchu Miejskiego w gminie Zagrzeb.

Miasta muszą odpowiedzieć na wyzwania, przed którymi stoją z powodu rozwoju technicznego i gospodarczego oraz żądań klientów. Muszą one reagować na wyzwania związane z ochroną środowiska i stworzyć zrównoważony system. Wprowadzanie nowych technologii napędza zmiany w sektorze. Osoby odpowiedzialne zarządzają tworzeniem rozwiązań. Transport publiczny musi być atrakcyjny, aby ludzie przesiadli się z samochodów do miejskiego

transportu publicznego. Należy poprawić konkurencyjność transportu publicznego względem samochodów. Konieczna jest zmiana mentalności, ale można to osiągnąć tylko poprzez atrakcyjne alternatywy. Promowanie ruchu pieszego i rowerowego jest jedną z możliwości. Pozostaje pytanie, jak zmienią się miejsca pracy w przyszłości. Ważną kwestią zatrzymanie emigracji mieszkańców.

Transport publiczny odgrywa ważną rolę w mobilności miejskiej w Mariborze. Zrównoważony rozwój jest kluczowym czynnikiem rozwoju miast. Inteligentny model transportowy może zintegrować odpowiednie środki transportu dla każdej podróży. Celem jest poprawa jakości życia w miastach. Szczególnie w przypadku osób starszych konieczne są rozwiązania. Częścią rozwiązania jest elektryfikacja transportu. Restrukturyzacja wspierająca rozwój zrównoważonych środków transportu (chodzenie pieszo, jazda na rowerze) stanowi cel Mariboru. Inne miasta planują rozszerzyć zastosowanie systemu car sharing.

W Zagrzebiu wzrosła liczba pasażerów w miejskim transporcie publicznym. Miejski transport publiczny jest podstawą mobilności miejskiej. Usprawnienie rozkładu jazdy jest konkretnym krokiem w kierunku zapewnienia komfortu klientów. Jeden bilet na wszystkie środki transportu powinien ułatwić dostęp. Mieszkańcy są włączeni do dyskusji na temat planów na przyszłość. Użytkownicy transportu znajdują się w centrum zainteresowania. Odpowiedzialność powinna być współdzielona.

Dyskusja pokazała, że nadal nie jest jasne, jak rozwinięta zostanie „ekonomia współpracy” i w jakim stopniu będzie to przyszłość mobilności. Jest jednak jasne, że ta forma gospodarki musi zostać ujęta w ramy. Konkurencja z ekonomią współpracy wymaga równych szans. Nowe podmioty, takie jak platformy mobilności, przejmują usługi, które kiedyś były świadczone przez przedsiębiorstwa transportu publicznego. Nowe formy usług trafiają na rynek. Przedsiębiorstwa muszą same kształtować przyszłość, jeśli nie chcą być sprowadzone do roli dostawcy usług dla platform mobilności. Politycy muszą ustalić ramy dla platform mobilności.

Stosowanie ekonomii współpracy jest problemem dla związków zawodowych. Dobre warunki pracy są zagrożone w konkurencji z ofertami prywatnymi. Doświadczenia z dostawcami usług, takimi jak Uber, pokazują efekty. Konieczna jest ocena jakości miejsc pracy.

Pytanie brzmi: kto ma prawo do korzystania z przestrzeni publicznej w miastach? Interesariusze muszą być zaangażowani i informowani, aby zachować równowagę interesów. Komunikacja i przejrzyste planowanie wspierają rozwój. Wciąż jednak problemem jest zaangażowanie obywateli, w celu poznania ich preferencji. Związki zawodowe powinny być włączone w proces rozwoju.

DIALOG SPOŁECZNY NA POZIOMIE KRAJOWYM

W Bułgarii dialog społeczny jest prowadzony na poziomie gminnym. Zaangażowana jest rada ds. współpracy społecznej. Układy Zbiorowe Pracy (CBA) obejmują stowarzyszenia, które podpisały układ. W przedsiębiorstwach prywatnych nie ma CBA. Sektor miejskiego transportu publicznego nie jest uważany za atrakcyjny dla pracowników ze względu na „niski poziom płac i długi czas pracy”, jak wyjaśniają pracownicy. Wysoka rotacja personelu jest często rzeczywistością wśród operatorów autobusów i trolejbusów. Niemniej jednak w kilku przedsiębiorstwach istnieje obecnie dobry dialog. Warunki zatrudnienia i warunki socjalne uległy pewnej poprawie, a poziom płac nieznacznie wzrósł. W niektórych przypadkach pracownicy otrzymują teraz dodatkowe premie. Jak wynegocjowano w CBA, firmy zapewniają pracownikom bonusy żywnościowe lub gotówkę, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w nocy itp. Nie istnieją żadne dodatkowe systemy emerytalno-rentowe ani systemy opieki zdrowotnej. Polityka szkoleniowa prawie nie istnieje – szkolenia prowadzone są głównie jako szkolenia wprowadzające przed rozpoczęciem pracy. Nie istnieją żadne zasady planowania kariery lub awansu w ramach hierarchii. Niektóre przedsiębiorstwa stosują politykę w zakresie bezpieczeństwa kierowców w celu zapobiegania agresji lub ochrony kierowców przed agresją ze strony osób trzecich. Kwestia ta nasila się w ostatnich latach. Komitety i grupy robocze zajmujące się różnymi tematami wspierają dialog. Comiesięczne konsultacje w Burgasbus intensyfikują wymianę opinii. Związki zawodowe nie są włączane do dyskusji z gminą. Pomocne byłoby szkolenie w zakresie funkcjonowania dialogu społecznego.

W Serbii burmistrz decyduje o rozwiązaniach dotyczących miejskiego transportu publicznego. Dyrektor przedsiębiorstwa transportu publicznego jest mianowany przez rząd. Rząd decyduje o wszystkich projektach. Rada społeczno-gospodarcza na poziomie krajowym musi rozwiązać problemy. Układ zbiorowy

nie został podpisany przez związki zawodowe. Istnieją ogromne różnice w wynagrodzeniach dla różnych grup, np. mechanicy nie są uwzględniani w podwyżkach wynagrodzeń. Ustawodawstwo na szczeblu krajowym utrudnia podwyżkę płac. Dużym problemem jest emigracja siły roboczej. Pracownicy emigrują do Słowenii, pensja 600 EUR dla kierowcy autobusu jest wyższa w innych krajach. Z Serbii wyjechało 6.000 kierowców. Więcej kobiet zostanie przeszkolonych. Barierą jest prawo jazdy kategorii D. Problemem jest również brak nowoczesnych pojazdów. Związek zawodowy stworzył dobrowolny związek kierowców, który zrzesza 86 % kierowców.

Struktury negocjacyjne to: na poziomie przedsiębiorstwa ze związkami zawodowymi, na poziomie gminnym, regionalnym i krajowym. Większość problemów wynika z poziomu krajowego. Szara strefa jest poważnym problemem dla rozwoju kraju i sektora gospodarki.

W Słowenii nie poczyniono żadnych postępów przez dwa lata negocjacji. Nowy układ zbiorowy stworzyłby nowe możliwości. Przedstawiciel związku zawodowego został zwolniony po zakończeniu procesu negocjacyjnego. Należy poprawić warunki. Problemem dla pracowników jest czas pracy: duże obciążenie pracą sprawia, że staje się ona nieatrakcyjna. Pojawiają się problemy związane ze zdrowiem i równowagą między pracą a życiem prywatnym. Kwalifikacje kierowcy autobusu w Słowenii stanowią dla wielu osób trampolinę do przeprowadzki do innego kraju o wyższych wynagrodzeniach. W Słowenii działa wiele związków zawodowych w tym sektorze. Utrudnia to procesy negocjacyjne. Układy zbiorowe obejmują wszystkich pracowników sektora. Problemem jest transpozycja rozporządzenia (WE) nr 561/2006 dotyczącego czasu pracy. Wola dialogu jest konieczna i możliwa.

Niedobór kierowców jest jednym z najważniejszych problemów, co zgłaszali wszyscy przedstawiciele różnych krajów. Emigracja siły roboczej zwiększa brak wykwalifikowanego personelu.

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: WARUNKI PRACY

We wspólnym oświadczeniu „W kierunku zrównoważonej mobilności w miastach” („Towards sustainable urban mobility”), z 2016 r. UITP i ETF stwierdzają: „Ponadto UITP i ETF podkreślają znaczenie jakości usług transportu publicznego jako kluczowego aspektu przyciągania i zatrzymywania użytkowników. W tym kontekście pracownicy są kluczem do sukcesu transportu publicznego. Jakość środowiska pracy, jak również zmotywowany, dobrze wyszkolony i wynagradzany personel stanowi istotny element dostarczania wysokiej jakości usług dla klientów, którzy są w centrum tego procesu”.

Przyszłe działania sektorowego dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego to cyfrowa transformacja i dialog społeczny w miejskim transporcie publicznym w Europie. Obecny proces transformacji cyfrowej będzie miał wpływ na miejsca pracy i warunki pracy. Ogólnym celem tego projektu dialogu społecznego jest przewidywanie, przygotowywanie i zarządzanie zmianami w sektorze i w miejscu pracy w celu kształtowania transformacji cyfrowej.

We Francji regulacje dotyczące czasu pracy są bardzo szczegółowe i wspierają pracowników. Komisje BHP czuwają nad warunkami pracy i udzielają porad. Rekrutacja nie stanowi problemu, na 1 stanowisko kierowcy jest 10 kandydatów.

W Serbii czas pracy (czas jazdy) kierowcy autobusu wynosi 6 godzin. Pomiędzy miastami występują trudności.

W Słowenii czas pracy w wymiarze 14–15 godzin jest możliwy ze względu na brak kierowców. Warunki pracy są takie same jak w przypadku kierowców ciężarówek. Jeden kierowca pracuje dla różnych firm, nie ma możliwości kontrolowania rzeczywistego czasu pracy. W Arriva strajk zorganizowany przez związek zawodowy został uznany za nielegalny.

Intensyfikacja pracy wynika z braku personelu. Przemiany demograficzne i emigracja obywateli wzmacniają ten problem. Związki zawodowe muszą zostać włączone do dyskusji na temat warunków pracy. Bezpieczeństwo jest problemem w transporcie publicznym, który należy potraktować poważnie. Korzystanie z telefonów komórkowych zwiększa liczbę niebezpiecznych sytuacji. Należy kontrolować

kwestie związane z BHP. Brak atrakcyjności i brak szacunku dla miejsc pracy pogłębia trudności związane z rekrutacją.

Niezbędne jest wsparcie w zakresie:

- podwyżek płac
- dotacji finansowych
- mechanizmów monitoringu
- wspólnych wniosków dla przedsiębiorstw i związków zawodowych
- zwiększenia opieki i zobowiązań
- szybkiego karania sprawców napaści na pracowników

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: SZKOLENIA

Centrum szkoleniowe UITP oferuje szkolenia w zakresie jakości i doskonałości usług, autonomicznej mobilności i wiele więcej. Centrum Szkoleniowe UITP ma na celu rozwój talentów: Szkolenia, a w szczególności kształcenie ustawiczne są niezbędne do rozwoju wysokiej jakości sektora transportu publicznego, promowania innowacji, utrzymania i zwiększenia konkurencyjności. Uczestnicy mogą zwiększyć swoją wiedzę ogólną, poszerzyć swoje umiejętności poprzez najlepsze praktyki i wymianę doświadczeń w terenie, uczyć się od innych poprzez wymianę i interakcję oraz spotykać się z rówieśnikami i rozwijać swoją sieć. Sektor musi radzić sobie z niedopasowaniem umiejętności. Rozwiązania powinny być wspierane przez branżowy sojusz na rzecz umiejętności.

Działania w ramach sektorowego dialogu społecznego w sektorze miejskiego transportu publicznego:

- Skoncentrowanie się w sprawozdaniu na temat zatrudnienia kobiet, na różnych aspektach w tym na szkoleniach, rekrutacji, równości płac, ... jako ważnych elementach na rzecz większej równości płci (2012 r.);
- Jakość usług w miejskim transporcie publicznym w oparciu o kompetencje (wspólny projekt 2007/2008 r.);
- Konferencja na temat kwalifikacji zawodowych kierowców;
- Wspólne oświadczenie na temat stosowania dyrektywy UE w sprawie wstępnej kwalifikacji i ustawicznego szkolenia zawodowych kierowców autobusów w miejskim transporcie publicznym (2014 r.).

W Sofia Bus Company kierowcy są szkoleni i zobowiązują się do pozostania w firmie przez co najmniej 3 lata. Również Sofia Electric Transport finansuje szkolenia dla pracowników. Spotkania z przedstawicielami techników i szkół zawodowych wspierają proces edukacji. Szkolenia w zakresie prawa jazdy kategorii D są oferowane kobietom. W porównaniu z zasiłkiem dla bezrobotnych płace są zbyt niskie. W Niemczech przewiduje się trzyletnią praktykę zawodową bez ograniczeń wiekowych.

W Słowenii niezbędne jest przyzwoite wynagrodzenie dla kierowców. Dodatkowe premie za rekrutację kierowców są wypłacane. Różnica pomiędzy krajami o niskich i wysokich płacach oraz problemy wynikające z tej sytuacji mogą być rozwiązane tylko na poziomie europejskim.

Wspólne oświadczenie europejskich partnerów społecznych podkreśla znaczenie dobrze wyszkolonych pracowników. Edukacja oznacza zwrot z inwestycji.

POMYSŁY NA PRZYSZŁOŚĆ

- Konieczna jest komunikacja pomiędzy związkami zawodowymi, a pracodawcami i gminami.
- Należy zniwelować różnice w dochodach pomiędzy przedsiębiorstwami prywatnymi i publicznymi (czas pracy)
- Dialog społeczny poprawia atmosferę w przedsiębiorstwach
- Motywowanie ludzi do podjęcia pracy w zawodzie kierowcy
- Określenie priorytetów
- Rozmowa z ludźmi.
- Wymiana dobrych pomysłów
- Podkreślenie czynnika ludzkiego
- Rekompensata dla personelu emigracyjnego
- Rozwiązania w zakresie wzrostu płac i drenażu mózgów
- Zmiany w prawie, zmiany w systemie ubezpieczeń pogarszają warunki.

8.2 Warsztat 2: Czechy, Węgry, Rumunia, Słowacja

W dniach 6–7 listopada 2018 r. partnerzy społeczni z Czech, Węgier, Rumunii i Słowacji spotkali się z europejskimi partnerami społecznymi. Z Czech udział wzięli przedstawiciele pilzneńskich przedsiębiorstw transportu miejskiego, Dopravní podnik hl. oraz związku zawodowego OS Dosia. Z Rumunii wzięli udział przedstawiciele gminy Ploiesti, gminy Aiud, Bukareszt – Ilfov Intercommunity Development Association (ADIBI), przedsiębiorstw METROREX S.A., Societatea de Transport București STB SA, przedsiębiorstwa transportu publicznego Cluj-Napoca, przedsiębiorstwa transportu lokalnego Oradea, przedstawiciele związków zawodowych USL Metrou, związku zawodowego pracowników transportu w Bukareszcie i związku zawodowego pracowników transportu w Ploiesti. Ze Słowacji wzięła udział spółka Košice Transport Company, a.s. Z Węgier w warsztatach uczestniczyli przedstawiciele spółek BKV Zrt., Budapest Transport Zrt., Tüke Busz Zrt. oraz związku zawodowego KSZOSZ.

PRZYSZŁOŚĆ MOBILNOŚCI W MIASTACH

Uczestnicy omówili przyszłość mobilności w miastach z prezesem Budapest Transport Company, z doradcą burmistrza Ploiesti, z dyrektorem miejskim Aiud i Bukareszt-Ilfov Intercommunity Development Association w Rumunii.

Budapeszt musi dostosować mobilność do głównych trendów. Automatyzacja transportu przyczyni się do poprawy bezpieczeństwa. Jednak reakcja na ekonomię współpracy pozostaje niewiadomą. W przypadku zaawansowanego systemu pojawia się kwestia inwestycji: brak inwestycji utrudni rozwój. Niedobory z przeszłości nadal wywierają wpływ. Brak siły roboczej wynika nie tylko z płac. Brakuje kierowców i konserwatorów. Miasto musi brać pod uwagę perspektywę użytkownika, a nie rentowność. Bezpieczeństwo jest głównym problemem.

Stowarzyszenie na rzecz regionu Bukaresztu i Ilfova ma na celu integrację usług transportowych w Bukareszcie-Ilfovie, pomiędzy czterema regionalnymi operatorami transportu publicznego i bezpośrednio przyznanie kontraktu PSC na okres maksymalnie 2 lat. Wdrożono system monitorowania usługi, który dotyczy zarządzania flotą, zintegrowanego systemu

sprzedaży biletów dla operatorów publicznych i prywatnych. Poprzez poprawę poziomu usług i integracji taryf stowarzyszenie oczekuje zwiększenia łączności pomiędzy Bukaresztem i Ilfovem oraz zmiany przyzwyczajień pasażerów i zmiany rodzaju transportu. Należy zacieśnić współpracę ze społeczeństwem obywatelskim. Ludność jest bardzo odporna na zmiany. Wspierany będzie dostęp do centrum innowacji (Laser Valley Măgurele).

Dla Ploiesti dobre warunki pracy są kluczowe dla perspektywy miejskiego transportu publicznego. Fundusze z UE są wykorzystywane do modernizacji floty, pojazdy są bardzo stare. Stare pojazdy są szkodliwe dla środowiska i powodują duże zanieczyszczenie.

Brak i starzenie się siły roboczej oraz brak inwestycji dotyczy wszystkich miast. Konieczne są świadczenia socjalne dla pracowników.

Należy wykorzystać synergie pomiędzy różnymi rodzajami miejskiego transportu publicznego. Inteligentne miasta powinny promować zmianę rodzaju transportu na bardziej ekologiczny. Miasta powinny wspierać publiczny system wypożyczania rowerów i transport publiczny zamiast korzystania z prywatnych samochodów.

Tendencje w zakresie mobilności to mobilność elektroniczna, autonomiczna jazda i współdzielenie samochodów. Prywatyzacja usług postępuje, ale korzyści dla społeczeństwa nie powinny być mniejsze niż zyski.

DIALOG SPOŁECZNY NA SZCZEBŁU KRAJOWYM

Budapest Transport Privately Held Corporation (BKV) (budapesztański operator transportu zbiorowego), spółka należąca do gminy Budapeszt, obsługuje większość pojazdów (autobusy, tramwaje, metro i trolejbusy) rozbudowanej sieci transportu publicznego w Budapeszcie. Inne usługi obejmują kolej zębatą, kolej linowo-terenową oraz publiczny transport wodny po Dunaju. BKV przewozi około 1,4 mld pasażerów rocznie. W Budapeszcie zbudowano jedno metro niewymagające kierowcy. Outsourcing jest poważnym problemem dla związków zawodowych na Węgrzech. W tych przedsiębiorstwach nie obowiązują żadne

układy zbiorowe. Dialog społeczny funkcjonuje na poziomie przedsiębiorstwa, ale nie na poziomie sektorowym. W komitetach dialogu społecznego nie uwzględniono związków zawodowych. Kodeks pracy został zmieniony w odniesieniu do strajków w 2010 r. Strajki są już prawie niemożliwe, dialog społeczny nie może być teraz wykorzystywany jako narzędzie. Konieczna jest lepsza reprezentacja w przedsiębiorstwach. Decyzje polityczne mają na celu osłabienie związków zawodowych, takie jest rządowe podejście na Węgrzech.

W Pradze obowiązuje układ zbiorowy (CBA) wyższego stopnia. Istnieją 23 związki zawodowe, układ może zostać zawarty tylko wtedy, gdy wszystkie związki się zgodzą. Negocjacje w sprawie ostatniego porozumienia trwały 20 miesięcy. W Pradze wpływ walnego zgromadzenia jest duży.

Pilzneńska spółka transportu publicznego zatrudnia 900 pracowników w formie partnerstwa publiczno-prywatnego. Niektóre usługi zostały zlecone na zewnątrz. Politycy nie są włączeni w proces dialogu społecznego. Prawo nie zezwala na podwyższenie wynagrodzeń o więcej niż 3 %. Dialog przebiega w harmonii.

Na Słowacji 17 przedsiębiorstw transportowych obsługuje transport publiczny. W transporcie autobusowym potrzeba o 10–15 % więcej kierowców, aby świadczyć usługi. Podobnie jak w przypadku innych przedsiębiorstw, należy zająć się problemem braku kierowców. Nowi pracownicy otrzymują premię finansową, ale po krótkim czasie opuszczają firmę. Kierowca ma zbyt wiele obowiązków podczas zmiany, dla większości osób praca jest zbyt ciężka. Należy zwiększyć atrakcyjność. Skargi pracowników dotyczą trudnego ruchu drogowego i braku przerw.

Doświadczenie z Kosevice pokazuje, że kierowcy pracują dla kilku firm. Związki zawodowe są postrzegane jako partnerzy. Jako że są w stanie spariżować system, dobre relacje pomagają. Aktywne są 2 związki zawodowe, które są organizowane w krajowych stowarzyszeniach związków zawodowych. Układy zbiorowe są nadrzędne względem kodeksu pracy. Zmiana kodeksu pracy utrudnia strajki. Inwestycje z funduszy europejskich w pojazdy poprawiły warunki dla kierowców. Przeprowadzono dodatkowe negocjacje w sprawie mieszkalnictwa, dodatkowych ubezpieczeń i zwiększenia wysokości emerytur.

Metrorex (Bukareszt) jest spółką akcyjną. Obsługuje 4 główne linie z 53 stacjami. Zatrudnia 4560 pracowników utrzymania ruchu. Przedsiębiorstwo jest spółką non-profit, a jej działalność opiera się na prawodawstwie. Dotacje wspierają utrzymanie infrastruktury. Istnieją układy zbiorowe, a związki zawodowe walczą o lepsze warunki. Prowadzone są szkolenia dla pracowników. Dla związku zawodowego problemem jest ustawodawstwo, dekret 109, a nie kierownictwo przedsiębiorstwa. Związek zawodowy wnioskuje o zmianę ustawy nr 53 Kodeks Pracy z 2003 r.

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: WARUNKI PRACY ORAZ BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Na Węgrzech firmy wprowadzają środki mające na celu przeciwdziałanie wzrostowi przemocy. Niezbędne są lepsze warunki dla kierowców. Zawód kierowcy nie jest szanowany. W procesie cyfryzacji samo wyposażenie nie stanowi problemu, ale kierowcy muszą zapoznać się z nowymi pojazdami i techniką.

W Rumunii bezpieczeństwo jest głównym tematem. Wprowadzono działania przeciwko agresji. W odniesieniu do tego tematu ważne są układy zbiorowe. Muszą one ustanawiać dobre warunki. Jeśli warunki nie są atrakcyjne, kierowcy odchodzą z firmy. W dawnych czasach strażnicy zapewniali bezpieczeństwo w przestrzeni publicznej.

Na Słowacji pracownicy nie otrzymują już żadnych świadczeń. Istotne kwestie to bezpieczeństwo, digitalizacja, aspekty ergonomiczne i modernizacja floty. Brak kierowców wraz z ograniczeniem czasu prowadzenia pojazdu w celu ochrony pracowników utrudnia świadczenie usług transportu publicznego.

W Niemczech przedstawiciel przedsiębiorstwa Boge-stra informował o tematach dialogu społecznego na poziomie przedsiębiorstwa. Komitety BHP spotykają się 4 razy w roku. Zadaniem komitetu jest pełnienie funkcji komitetu sterującego ds. zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Określa on ramy, strukturę i procesy oraz zapewnia środki, projekty, terminy i obowiązki. Ponadto, ocenia i kontroluje projekty oraz dąży do ich ulepszenia. Wzrosły oczekiwania dotyczące wzrostu wydajności.

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: SZKOLENIA

Na Słowacji oferowane są podstawowe szkolenia. Obecni kierowcy są wykwalifikowani. Wyższe wymagania stawiane są w przypadku specjalnych certyfikatów. Kierowcy rezygnują na późniejszym etapie, ponieważ praca jest zbyt ciężka. Brakuje szkoleń na wypadek masowych wypadków drogowych, które powinny być oferowane. Istnieje szkoła dla kierowców z akademikiem dla osób spoza Bratysławy.

Ogólnie rzecz biorąc, uzyskanie prawa jazdy kategorii D jest drogie. Pracodawca mógłby się do tego przyczynić. BKV szkoli swoich własnych kierowców. W dawnych czasach było znacznie więcej kandydatów.

W Czechach znalezienie kierowców jest zadaniem operacyjnym. Pytanie brzmi: jak się tym zająć w przyszłości? Liczba osób zainteresowanych tą pracą nie wzrośnie.

POMYSŁY NA PRZYSZŁOŚĆ

- Zainteresowane strony muszą wiedzieć, jak działa dialog społeczny, pomocne będą szkolenia.
- Słowacki model szkolenia jest dobry.
- Problemy miast są dość podobne.
- Ważne jest, aby dzielić się doświadczeniami z innymi.
- Przedsiębiorstwa i związki zawodowe powinny działać wspólnie.
- W Rumunii związki zawodowe chcą zmiany układu zbiorowego zgodnie z dyskusją w trakcie tych warsztatów, w odniesieniu do urlopów, bonów żywnościowych, kwestii zdrowotnych.
- Outsourcing musi zostać wstrzymany.
- Należy otwierać szkoły zawodowe
- Niedobór środków finansowych sparaliżuje usługi przekona polityków do zapewnienia odpowiednich środków finansowych.
- Dobrze jest wiedzieć o sytuacji w innych krajach, problemy są podobne, ale różnią się szczegółami.
- Nie ma gotowego rozwiązania, problemy mogą być rozwiązane tylko w domu.
- Zapewnienie wysokiej jakości żywności podczas zmiany.
- Urlop rehabilitacyjny, płatne zwolnienie chorobowe, ergonomia w kabinach kierowców, organizacja czasu pracy.
- Szkolenie kierownictwa średniego szczebla dla dobra kierowców, wiele skarg, ale sytuacja się nie zmienia.
- Inżynieria społeczna i strategię korporacyjne
- Tam, gdzie dialog społeczny działa dobrze, sytuacja jest lepsza.
- Należy podkreślać wagę dialogu społecznego, związki zawodowe powinny być w kontakcie w celu znalezienia rozwiązań.
- Należy sporządzić szkic planu, który mógłby zostać wdrożony w różnych strukturach.

8.3 Warsztaty 3: Polska, Estonia, Łotwa, Litwa, Łotwa

W dniach 30–31 stycznia 2019 r. partnerzy społeczni z Polski, Estonii, Łotwy i Litwy zostali zaproszeni przez europejskich partnerów społecznych na spotkanie w Warszawie. Z Polski przedstawiciele następujących organizacji wzięli udział w spotkaniu: Izby Gospodarczej Komunikacji Miejskiej Warszawa, firm MPK-Łódź Sp. z o.o. – usługi transportu autobusowego i tramwajowego, Przedsiębiorstwo Komunikacji Miejskiej Jaworznie, MPK Poznań Sp. z o.o., Michalchewska Sp. z o.o., PKM Sosnowiec Sp. z o.o., Tramwaje Szczecińskie, Zarząd Dróg i Transportu Miejskiego w Szczecinie, Tramwaje Warszawskie, Metro Warszawskie Sp. z o.o. oraz przedstawiciele związków zawodowych Krajowa Sekcja Komunikacji Miejskiej NSZZ Solidarność Gdynia, NSZZ Solidarność

Transport Publiczny Warszawa, NSZZ Solidarność MPK S.A. Kraków, Ogólnopolski Związek Zawodowy Kierowców i Motocykli Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Łódź, Poznań, Sosnowiec, Szczecinek, Warszawa, Polski Związek Zawodowy Kierowców i Motorniczych Koszalin oraz Związek Zawodowy Pracowników Transportu Miejskiego w Polsce (Łódź).

Z Łotwy udział wzięli przedstawiciele firm Paneiropas Automotive Association, B-bus SIA, Riga Minibus Traffic PS oraz Łotewskiego Związku Zawodowego Pracowników Służby Publicznej i Transportu (LAKRS) Z Litwy udział wzięli przedstawiciele firmy B-bus UAB, Transreviss UAB oraz związku zawodowego Litewska Federacja Pracowników Transportu. Z Estonii w

spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Estońskiego Związku Zawodowego Pracowników Transportu i Pojazdów (ETTA).

WIZJA PRZYSZŁOŚCI MOBILNOŚCI W MIASTACH

W Estonii planuje się wprowadzenie bezpłatnego miejskiego transportu publicznego. Celem tego działania jest zwiększenie liczby pasażerów. Transport publiczny powinien być atrakcyjny dla ludzi. Ludzie będą korzystać z transportu publicznego, jeśli cena będzie niska. Transport komercyjny nie jest konkurencyjny w stosunku do transportu bezpłatnego, ale można zaoferować mniej tras. Wykorzystanie rowerów na krótkie dystanse i pociągów dużych prędkości na duże dystanse to dodatkowe strategie.

Na Łotwie planowane są ogółouropejskie dworce autobusowe. Rail Baltica wiele zmieni w regionie.

Na Litwie zmieniają się ramy prawne dla miejskiego transportu publicznego. Przetargi na zamówienia publiczne są niezbędne, aby operatorzy mogli uzyskać kontrakt. Przestrzegane są minimalne normy dotyczące warunków pracy.

W Polsce będącej dużym krajem istnieją różnice pomiędzy regionami i miastami.

W Poznaniu obszary podmiejskie są kluczem do transportu publicznego. Należy zorganizować sieć środków transportu. Firma opiera się na miękkich elementach. Warunki ramowe nie są stabilne; państwo powinno stworzyć dogodne warunki ramowe i włączyć do nich samorządy lokalne. W Poznaniu działają dwaj operatorzy autobusów i kolei, którzy są odpowiedzialni za miasto i region. Integracja systemów informatycznych, biletowanie i informacje pasażerskie znajdują się w centrum zainteresowania operatorów. Kluczowym zadaniem dialogu społecznego jest zapewnienie stabilizacji transportu lokalnego. Wykorzystanie przestrzeni publicznej w miastach jest problemem: nie można tego rozwiązać teoretycznie, ale należy to zaplanować i zorganizować wspólnie z interesariuszami. Publiczny transport miejski w Poznaniu opiera się na tramwajach, korzysta się z niewielu autobusów.

Wykorzystanie rowerów jest promowane w Szczecinku. Istnieje zbyt wiele przepisów regulujących miejski transport publiczny, są one trudne do przestrzegania dla operatorów. Drogi są własnością miasta, regionu albo kraju; istnieją różne obowiązki związane z transportem publicznym, co sprawia, że organizacja jest bardzo skomplikowana. W Szczecinku planowany jest bezpłatny transport publiczny.

Szczecin ma dobrą sieć transportu publicznego. System komunikacji miejskiej opiera się na autobusach (normalnych i szybkich) i tramwajach. Organizacja transportu tramwajem jest kosztowna, ale transport publiczny rozwija się dobrze w Szczecinie. W związku z tym nie ma korków.

W Gdyni używa się nowoczesnych trolejbusów, z których miasto jest bardzo dumne. W mieście działa trzech operatorów. Partnerzy społeczni rozszerzają dialog społeczny o dyskusję z ekspertami naukowymi. Bezpłatna usługa powinna być wprowadzona tylko dla części mieszkańców. Planowane są projekty europejskie mające na celu centralizację transportu publicznego.

Dla Jaworzna, liczącego 90.000 mieszkańców, transport publiczny jest ważną usługą. Jednak przepustowość nie jest wystarczająca dla miasta i powinna zostać zwiększona.

W Radomiu władze miasta w rzeczywistości nie znają dialogu społecznego. Partnerzy społeczni w małych miastach mają jeszcze większe trudności ze zwróceniem na siebie uwagi. Przestrzeń publiczna jest ważnym tematem w mieście.

W Warszawie okrągły stół z grupami interesariuszy, takimi jak pasażerowie, operatorzy, pracownicy, rowerzyści itp. pracuje nad wieloma projektami mającymi na celu rozwój transportu w mieście. Związki zawodowe nie uczestniczą w obradach okrągłego stołu. Porozumienie w sektorze zostało zawarte w latach 90-tych. Organ ds. transportu publicznego ZTM jest odpowiedzialny za rozwój. Odbывают się spotkania z mieszkańcami w celu zebrania pomysłów i wniosków. Ważnymi obszarami rozwoju transportu publicznego są mobilność elektryczna i platformy usług cyfrowych. Zagadnienia obejmują promocję miejskiego transportu publicznego i jakość życia w miastach. Tematem interesującym kierowców ograniczenie czasu pracy.

KRAJOWY DIALOG SPOŁECZNY

Dialog społeczny na Łotwie regulują liczne dokumenty prawne i regulacyjne:

- Konstytucja Republiki Łotewskiej;
- Prawo pracy (2002 r.)
- Ustawa o ochronie pracy (2002 r.)
- Ustawa o związkach zawodowych (2014 r.);
- Ustawa o organizacjach pracodawców i ich stowarzyszeniach (1999 r.);
- Ustawa o strajkach (1998 r.);
- Ustawa o sporach pracowniczych (2002 r.);
- Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (2008 r.)

Trójstronny dialog społeczny, który odbywa się między przedstawicielami rządu, Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych Łotwy i Konfederacji Pracodawców Łotwy, jest procesem dobrze rozwiniętym. Istnieją środki mające na celu zrównoważenie władzy i wpływów stron w tym dialogu.

Dwustronny dialog społeczny na Łotwie: Główny nacisk w dialogu społecznym kładzie się na sam proces; zawarcie umowy (umowy ogólnej lub układów zbiorowych) jest tradycyjnie uważane za jego ostateczny rezultat, wskazujący, że interesy partnerów społecznych są ze sobą pogodzone. Obie strony zobowiązują się do wypełnienia postanowień układu zbiorowego, który określa kary za naruszenie postanowień układu dla obu stron. Na Łotwie taka współpraca dwustronna najlepiej rozwija się na poziomie przedsiębiorstwa, a najmniej zauważalna jest na poziomie branżowym i regionalnym.

Dialog społeczny w AS „Rīgas starptautiskā autoosta” prowadzony jest z organizacją Łotewskiego Związku Zawodowego Pracowników Służby Publicznej i Transportu (LAKRS). Została ona założona na terminalu autokarowym w dniu 10 listopada 1997 r. Udany dialog społeczny zaowocował zawarciem w 1998 r. układu zbiorowego między związkiem zawodowym a pracodawcą, zapewniającego pracownikom szereg świadczeń socjalnych, które wykraczają poza to, czego wymaga prawo łotewskie. Dialog społeczny jest sposobem podejmowania decyzji dotyczących wysokości wynagrodzeń i warunków pracy oraz angażowania pracowników w sprawy mające wpływ na proces produkcji, zarządzanie przedsiębiorstwem i jego rozwój.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” należy do Konfederacji Pracodawców Łotwy (LDDK). LDDK, założona w 1993 r., jest najbardziej wpływowym stowarzyszeniem pracodawców na Łotwie. LDDK reprezentuje pracodawców w dialogu społecznym z rządem łotewskim i Konfederacją Wolnych Związków Zawodowych Łotwy. Misją LDDK jest tworzenie na Łotwie środowiska sprzyjającego przedsiębiorczości, promowanie konkurencyjności oraz reprezentowanie pracodawców na szczeblu krajowym, międzynarodowym i unijnym. Terminal autokarowy jest członkiem Konfederacji Pracodawców Łotwy (LDDK) od 2006 roku. W 2018 r. LDDK i AS „Rīgas starptautiskā autoosta” podpisały memorandum o współpracy z zamiarem rozpoczęcia negocjacji w sprawie zawarcia ogólnego porozumienia branżowego z przedstawicielami pracodawców działających w tej dziedzinie oraz zapewnienia terminalowi autokarowemu wsparcia edukacyjnego, informacyjnego i merytorycznego w negocjacjach zbiorowych. AS „Rīgas starptautiskā autoosta” współpracuje z ekspertami LDDK i uczestniczy w dialogu społecznym, chroniąc interesy własne i branży.

Interesy pracodawcy i pracowników zostały zharmonizowane w przedsiębiorstwie poprzez układ zbiorowy, który zapewnia dodatkowe świadczenia socjalne dla pracowników:

- świadczenia z tytułu urodzenia dziecka;
- prywatne ubezpieczenia BHP dla pracowników;
- comiesięczne składki emerytalne trzeciego stopnia;
- wydawane są oficjalne wyróżnienia za dobre wyniki w pracy (Rozporządzenie w sprawie wyróżnień);
- rekompensata kosztów posiłków dla pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym (według stałej stawki godzinowej. Obliczone koszty posiłków są rekompensowane wraz z wynagrodzeniem);
- rekompensata wydatków na okulary (soczewki kontaktowe), raz w roku;
- świadczenie z tytułu śmierci członka rodziny.

Najważniejszym aktualnym tematem dialogu społecznego w firmie autokarowej jest poprawa wynagrodzeń: W firmie ustanowiono efektywny system wynagrodzeń (Regulamin wynagradzania). Łączne wypłacone wynagrodzenie obejmuje część stałą (w oparciu o stawki godzinowe) oraz część zmienną (premie miesięczne bezpośrednio zależne od wyników pracownika w danym okresie sprawozdawczym). Opracowano i wdrożono procedurę bodźca finansowego dla pracowników (Regulamin Premiowania). Pracownicy firmy autokarowej otrzymują zachęty finansowe za osobisty wkład w ogólną działalność terminalu, za wykonywanie zadań, zainteresowanie wypełnianiem obowiązków, jakość wykonywanej pracy, ilość pracy wykraczającą poza normalny zakres; zachęty te obejmują również premie urlopowe. Średnie wynagrodzenie w przedsiębiorstwie wzrosło z 981 EUR w 2016 r. do 1152 EUR w 2018 r.

Związek zawodowy uczestniczy w dialogu społecznym na poziomie przedsiębiorstwa. Komitety zajmują się kwestiami związanymi z transportem publicznym. Kierowcy autobusów nie są zadowoleni z przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń. Czas oczekiwania zostanie zrekompensowany. W nowych przetargach władze będą miały możliwość wyboru nie najtańszej oferty, lecz tej o najlepszym stosunku jakości do kosztów. Władze muszą zapewnić wystarczającą ilość pieniędzy na tę usługę. Na Łotwie wiek emerytalny wynosi 65 lat, wcześniejsze przejście na emeryturę jest możliwe jedynie przy obniżeniu dochodów.

Na Litwie w procedurach przetargowych zawsze wygrywa najtańsza oferta. Minimalne wynagrodzenie wynosi 550 EUR. Niezbędny jest wzrost wynagrodzeń. Układ zbiorowy powinien mieć zastosowanie do całego sektora, co obecnie nie ma miejsca. W chwili obecnej nie istnieje żadne porozumienie. Wiek emerytalny na Litwie wynosi 63 lata i wzrośnie do 65 lat.

W Estonii decyzje dotyczące sektora podejmowane są na szczeblu centralnym. Istnieje federacja pracowników i federacja pracodawców. Dialog społeczny jest zorganizowany jako dwustronny. Często istnieją porozumienia sektorowe dotyczące specjalnych tematów. Nie wprowadzono jeszcze użytecznego ubezpieczenia od wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W procedurach przetargowych zawsze trzeba wybrać najtańszą ofertę. Istnieją umowy sektorowe dotyczące krajowego transportu towarów. Umowa nie obejmuje kierowców pracujących na międzynarodowych długodystansowych trasach. Warunki dla kierowców autobusów nie są lepsze. Wiek emerytalny wynosi 63 lata, nowe prawo zwiększy go do 65 lat do 2023 roku.

POLSKA

Sosnowiec: Dialog między związkami zawodowymi a władzami istnieje, choć nie jest on na zbyt dobrym poziomie. Opóźnienia zdarzają się dość często, wtedy kierowcy nie mają czasu na przerwę. Emerytury są problemem dla pracowników.

Poznań: Procedury przetargowe mają złe konsekwencje dla sektora. Partnerzy społeczni powinni określić warunki, ponieważ znają sytuację.

Kraków: w Krakowie oficjalnie mieszka 800.000 mieszkańców, w rzeczywistości jest ich 2.100.000. Smog jest problemem w Krakowie, w niektóre dni transport publiczny jest bezpłatny w celu działania na rzecz poprawy jakości powietrza. Uruchomiono system Park&Ride. Emigracja kierowców jest problemem nie tylko w Krakowie. Miasto ma monopol na komunikację tramwajową, firmy prywatne mają 55 % udział w usługach autobusowych. Pas rowerowy na ulicach będzie w przyszłości obowiązkowy. Dialog społeczny jest organizowany na poziomie przedsiębiorstwa. OPZZ i Solidarność organizują trudne negocjacje w sprawie wynagrodzeń.

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: WARUNKI PRACY

W dyskusji poruszono kilka tematów:

- System zarządzania jakością ISO 9001:2015 został wdrożony w AS „Rīgas starptautiskā autoosta”. Wdrożenie systemu zarządzania jakością pomogło usprawnić funkcjonowanie firmy, poprawić jej środowisko pracy oraz jasno zdefiniować zakres obowiązków i odpowiedzialności każdego pracownika. Praca każdej jednostki firmy uległa poprawie, nawiązując wzajemnie korzystną współpracę ze wszystkimi stronami, które korzystają z usług terminala autokarowego.
- Kierownictwo bierze pod uwagę propozycje pracowników i wprowadza środki mające na celu poprawę ich warunków pracy: Personel obsługujący klientów otrzymuje mundury, identyfikatory i odzież roboczą; dla pracowników stworzono zaplecze socjalne (z toaletą, prysznicem, kuchnią, szatnią); raz w roku wypłacana jest rekompensata wydatków na okulary (soczewki kontaktowe).
- Warunki fizyczne są dobre, opublikowano przewodnik;
- Motywacja jest ważna;
- Kabiny są wąskie, może pojawić się uczucie klaustrofobii. Kabiny muszą zostać ulepszone, co można rozwiązać poprzez dialog społeczny;
- Brakuje pracowników na wszelkich stanowiskach, co ma wpływ na pozostałych pracowników (intensyfikacja pracy).
- Szkoleniowcy, informatycy, technicy, pracownicy nie oczekują rzeczy nadzwyczajnych, ale samorealizacji i radości z pracy, ale aby to osiągnąć należy zapewnić podstawy i wynagrodzenie wystarczające do utrzymania rodziny.
- W przeszłości w Polsce kobietom nie wolno było prowadzić autobusu. Urzędnicy, którzy nigdy nie prowadzili autobusu i nie znają realiów decydują o warunkach. Właściciele i organizatorzy transportu mają prawo głosu.
- Bycie kierowcą autobusu nie jest szanowanym zawodem w Polsce. Dla osób, których nie stać na samochód, wstydem jest korzystanie z transportu publicznego.
- Szkolenie w zakresie przemocy jest bardzo ogólne, a nie dostosowane do potrzeb kierowców autobusów.
- Mniejszym firmom trudno jest zapewnić niezbędne zaplecze sanitarne.
- Monitoring wizyjny nie jest popularny wśród kierowców autobusów, ale może również udowodnić, że kierowca zachował się prawidłowo.

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

- Zgodnie z układem zbiorowym w Rydze wszyscy pracownicy terminali autokarowych są objęci ubezpieczeniem zdrowotnym i wypadkowym; pracownicy są wysyłani na obowiązkowe badania lekarskie; System bezpieczeństwa AS „Rīgas starptautiskā autoosta” jest co roku udoskonalany (nowe wykrywacze dymu, kamery monitorujące, urządzenia do testowania banknotów euro itp. są wdrażane); opracowano plan obrony cywilnej wraz z warsztatami „Obrona cywilna i środki bezpieczeństwa na terminalach pasażerskich”, które zostały przeprowadzone wśród wszystkich pracowników przedsiębiorstwa.
- Na Litwie prywatne przedsiębiorstwo ma małe ubezpieczenie, pierwszy dzień choroby nie jest płatny, łącznie 12.000 dni choroby. Płatne jest 10 dni zwolnienia chorobowego.
- W Estonii brakuje kierowców, którzy wyjeżdżają do innych krajów. Tylko 6 % personelu ma mniej niż 35 lat, 74 % ma więcej niż 51 lat. Firmy nie biorą udziału w przygotowywaniu przetargów. Miasta zobowiązane są zapewnić toalety, z których mogą korzystać kierowcy autobusów.
- Na Łotwie zdarzają się ataki i oferowane są szkolenia w zakresie postępowania z pasażerami i agresją.
- Na Litwie popularna jest zasada „Pasażer ma zawsze rację”. Tylko kierowcy, a nie pasażerowie mają obowiązki.
- Brak toalet, pomieszczeń socjalnych, kuchni.

OBSZARY DIALOGU SPOŁECZNEGO: SZKOLENIA

- Zajęcia dla parlamentarzystów i ich asystentów pomogłyby poszerzyć wiedzę na temat potrzeb miejskiego transportu publicznego i dialogu społecznego.
- Oferowane są szkolenia w zakresie: Eko-jazdy, relacji z klientami, szkolenia na symulatorach, szkolenia w zakresie tramwajów, specjalne szkolenia dla kobiet prowadzących tramwaje.
- Modelowe programy szkoleniowe mogłyby pomóc innym firmom
- Instruktorzy muszą posiadać doświadczenie w prowadzeniu autobusu.
- Własny system szkolenia z własnymi instruktorami.
- Należy przestrzegać dyrektywy 2018/645 (zmieniającej dyrektywę 2003/59/WE w sprawie wstępnej kwalifikacji i okresowego szkolenia kierowców
- Szkolenie często odbywa się poza godzinami pracy.
- W Rydze prowadzony jest proces ustawicznego szkolenia i rozwoju zawodowego pracowników (szkolenia wstępne, szkolenia stanowiskowe, tradycyjne szkolenia dla publiczności, wymiana umiejętności, samokształcenie, szkolenia menedżerskie, specjalne warsztaty tematyczne poza siedzibą firmy); na przykład w 2016 r. 60 pracowników zostało przeszkolonych w radzeniu sobie z osobami problemowymi, lub w zakresie strzelanin w miejscach publicznych;
- W 2018 r. 40 pracowników terminalu autokarowego zostało przeszkolonych w zakresie głównych zmian w ochronie danych osobowych, które weszły w życie wraz z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych osobowych; w 2018 r. 60 pracowników przeszło szkolenie „Osiąganie wydajności energetycznej” w AS „Rīgas starptautiskā autoosta”. W 2019 r. 10 pracowników ukończyło szkolenie „Działania w przypadku potencjalnych kryzysów na Międzynarodowym Terminalu Autokarowym w Rydze jako obiekcie infrastruktury krytycznej”.



Raporty przedsiębiorstw i związków zawodowych w sektorze miejskiego transportu publicznego w krajach Europy Środkowej i Wschodniej

9.1 Przedsiębiorstwo transportowe miasta Koszyce (Transport Company of the City of Košice, a.s.), Republika Słowacka

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Obecnie w Koszycach ani w regionie koszyckim nie ma żadnego integratora transportu. Trwają jednak działania mające na celu ułatwienie koordynacji wszystkich rodzajów transportu i ich operatorów.

W regionie działają obecnie następujące firmy:

- Košice Transport Company (Koszyckie przedsiębiorstwo transportowe) – transport publiczny w mieście Koszyce
- Eurobus a.s. i SAD Michalovce a.s. – podmiejskie usługi autobusowe
- Slovak Railway Company (Słowackie Przedsiębiorstwo Kolejowe) and Regiojet a.s. – transport kolejowy

Publiczny transport miejski jest zakontraktowany, a usługi i rozkłady jazdy są zatwierdzane przez odpowiednie departamenty w ramach władz lokalnych w Koszycach. Usługi autobusów podmiejskich są zlecane przez Samorządowy Region Koszyce, transportu kolejowego przez Ministerstwo Transportu i Budownictwa Republiki Słowackiej.

Rozwój transportu miejskiego jest kontrolowany przez władze lokalne. Obecnie miasto Koszyce jest dobrze przygotowane do rozwoju (i stopniowo rozwija) wszystkich rodzajów transportu. Prace koncentrują się przede wszystkim na strategii rozwoju transportu i budownictwa transportowego w Koszycach do 2030 r. oraz Koszyckiego Planu Zrównoważonej Mobilności.

PRACODAWCY

Nasza firma zapewnia transport publiczny w mieście Koszyce (transport autobusowy, trolejbusowy i tramwajowy), a jej pojazdy przejeżdżają łącznie 14,8 mln km rocznie. Celem firmy jest dalsze świadczenie wyżej wymienionych usług transportowych oraz ciągłe podnoszenie ich niezawodności, wiarygodności i bezpieczeństwa w transporcie publicznym, przy jednoczesnym uatrakcyjnianiu firmy jako pracodawcy z perspektywą długoterminową (założonej w 1891 r.). Poziom zatrudnienia spada, szczególnie w obszarze usług i administracji, ale liczba kierowców nie spada – w 2000 r. firma zatrudniała ponad 1500 pracowników, w 2010 r. ok. 1300 osób. W 2019 roku zatrudniamy 950 pracowników.

Głównym celem rozwoju zasobów ludzkich jest zwiększenie satysfakcji z pracy poprzez wprowadzenie świadczeń, a w szczególności poprzez zwiększenie płac. W 2018 roku płace wzrosły o około 10 %, a w 2019 roku rozmawiamy obecnie ze związkami zawodowymi o wzroście płac. W niedalekiej przyszłości ważne będzie przyciągnięcie nowych, młodych pracowników ze średnim wykształceniem, a my przygotowujemy programy stypendialne i wsparcie dla przyszłych pracowników.

Dialog społeczny ma charakter długoterminowy i przebiega dobrze. W przedsiębiorstwie działają dwa związki zawodowe. Mamy układ zbiorowy, zapewniamy świadczenia wykraczające poza przepisy kodeksu pracy i zapewniamy negocjacje zbiorowe z kierownictwem i przedstawicielami obu związków zawodowych podczas spotkań organizowanych co najmniej cztery razy w roku. Poziom dialogu społecznego uważamy za dobry lub nawet ponadstandardowy w porównaniu z praktykami w innych przedsiębiorstwach.

Firma działa w trudnej sytuacji ekonomicznej. Przychody z transportu publicznego wystarczają na pokrycie około 50 % kosztów firmy. Ponieważ samorządowe miasto Koszyce jest 100 % udziałowcem firmy, pokrywa wszystkie straty z naszej działalności, ale często występują opóźnienia, co powoduje problemy z przepływami pieniężnymi.

Firma nie jest członkiem żadnego stowarzyszenia pracodawców na poziomie UE. Na poziomie Republiki Słowackiej, podobnie jak wszystkie przedsiębiorstwa transportu publicznego w większych miastach, jesteśmy członkiem Stowarzyszenia Operatorów Transportu Publicznego w aglomeracjach miejskich Słowacji. Stowarzyszenie to działa i organizuje sesje co najmniej dwa razy w roku, podczas których poszczególni operatorzy koordynują swoją działalność transportową i podejmują dialog społeczny.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Rozmowy trójstronne na poziomie krajowym na Słowacji, negocjacje z organizacjami handlowymi są tylko dwustronne, jak poniżej:

Związek Zawodowy i „Stowarzyszenie Operatorów Transportu Publicznego w Aglomeracjach Miejskich Republiki Słowackiej”. W oparciu o te negocjacje istnieje układ zbiorowy wyższego szczebla z udziałem operatorów transportu publicznego w Republice Słowackiej.

Wyższe świadczenia i korzyści dla pracowników zagwarantowane w układzie zbiorowym wyższego szczebla są wynikiem zakładowego układu zbiorowego zawartego w drodze dwustronnych rozmów między pracodawcą a organizacjami branżowymi.

Umowy podpisane przez związki zawodowe (układ zbiorowy wyższego szczebla) oraz organizacje branżowe (zakładowy układ zbiorowy).

Dialog społeczny jest zatem dobry, biorąc pod uwagę istnienie porozumień społecznych na szczeblu krajowym i na szczeblu pracodawców.

Układ zbiorowy wyższego szczebla obejmuje przedsiębiorstwa transportowe w Bratysławie, Koszycach, Żylinie, Bańskiej Bystrzycy i Preszowie.

Dialog społeczny dotyczy również kwestii płac, bezpieczeństwa pracowników i innych świadczeń. Oprócz podniesienia wynagrodzenia podstawowego, poniżej wymieniono główne tematy dialogu społecznego.

Zgodnie z kodeksem pracy

- Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (wyższe niż określone w kodeksie pracy)
- Rekompensata za pracę w nocy (wyższa niż określona w kodeksie pracy)
- Rekompensata za pracę w weekendy (wyższa niż określona w kodeksie pracy)
- Rekompensata za pracę w święta państwowe (wyższa niż określona w kodeksie pracy)
- Wynagrodzenie za trudną pracę (wyższe niż przewidziane w kodeksie pracy)
- Rekompensata za czas dyżuru (wyższa niż określona w kodeksie pracy)

Postanowienia wykraczające poza kodeks pracy

- Dodatek płacowy za przepracowane lata
- Dodatek do wynagrodzenia za pracę na popołudniowej zmianie
- Dodatek z tytułu wynagrodzenia dla kierowców dyspozycyjnych
- Zasiłek płacowy za zwiększoną trudność / autobus przegubowy, szkolenie tramwajowe
- Dodatek za pracę w Sylwestra i po godzinie 18.00
- Dodatek płacowy dla kierownictwa zespołu
- Wynagrodzenie z powodu podzielonej zmiany
- Zasiłek z tytułu wynagrodzenia za reprezentację
- Wynagrodzenie za kierowanie serwisowym pojazdem silnikowym
- Nagrody finansowe za rocznice firmowe
- Korzyści finansowe dla dawców krwi
- Preferencje płacowe – nagroda roczna
- Dodatkowe dni urlopu wykraczające poza ustalone przez kodeks pracy

Z punktu widzenia firmy zamierzamy kontynuować intensywny dialog społeczny, który uważamy za klucz do sukcesu firmy i zapewnienia satysfakcji z pracy dla pracowników.

W chwili obecnej nie widzimy jednak miejsca na dyskusję nad nowymi zagadnieniami. Uważamy, że wszystkie istotne i wykonalne ulepszenia zostały już uzgodnione, ale planujemy stopniowo zwiększać istniejące świadczenia w najbliższej przyszłości.

SZCZEBEL EUROPEJSKI

Nasza firma nie jest zaangażowana w żadne z działań na poziomie europejskim.

Biorąc pod uwagę doświadczenia i organizowane przez Państwa międzynarodowe spotkania, które uważamy za bardzo ważne, stopniowo dowiadujemy się, że w naszym europejskim regionie mamy bardzo podobne dialogi społeczne, bardzo podobne problemy i bardzo podobne wyzwania. Zaskakujące jest to, że Europa Zachodnia zмага się z problemami podobnymi do tych doświadczanych w Europie Wschodniej.

Oczekujemy, że odbywające się wspólne spotkania ujawnią dobre praktyki w dialogu społecznym w krajach UE. Dzięki temu możemy porównać warunki i uświadamiamy sobie, że nie jesteśmy sami.

Zalecenia sformułowano również na szczeblu europejskim po spotkaniu zorganizowanym w Pradze w 2018 roku, a także wynikające ze świadomości problemów w innych krajach – w szczególności wiedzy, że polityka płacowa nie może być priorytetem na szczeblu UE, ponieważ w dużym stopniu zależy ona od wyników gospodarczych, ale że pracownicy, ich zdrowie i działalność pozazawodowa mogą być chronione przez rozporządzenie wiążące dla państw UE, zwłaszcza w następujących obszarach:

- Czas pracy kierowców transportu publicznego i ich minimalne okresy odpoczynku
- Urlop rehabilitacyjny poza zwykłymi urlopami w poszczególnych krajach

Istnieją inne tematy do dalszej dyskusji, takie jak poprawa środowiska pracy kierowcy – sklasyfikowanie pojazdu transportu publicznego jako środowiska pracy i dostosowanie go na poziomie UE do minimalnych parametrów technicznych pojazdu (np. klimatyzacja, rozmiar kabiny kierowcy, ochrona kierowcy, ergonomia w pracy). Klienci i producenci dokładają starań, aby zabezpieczyć te elementy, a przed nami długa droga.

9.2 Międzynarodowy terminal autokarowy w Rydze (Riga International Coach Terminal JSC), Ryga, Łotwa; zakres działania – obsługa terminala autokarowego (infrastruktura międzynarodowa);

Łotewski Związek Zawodowy Pracowników Służby Publicznej i Transportu LAKRS.

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Decyzje są podejmowane przez Ministerstwo Transportu i państwową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością „Zarząd Transportu Drogowego”.

PRACODAWCY

Głównym celem strategii rozwoju Międzynarodowego Terminalu Autokarowego w Rydze jest **zapewnienie zrównoważonego funkcjonowania Międzynarodowego Terminalu Autokarowego w Rydze jako jednego z głównych punktów usługowych w krajach bałtyckich dla pasażerskiego transportu autokarowego**.

Międzynarodowy Terminal Autokarowy w Rydze zatrudnia 60 pracowników (luty 2019 r.).

Doskonalenie zawodowe pracowników i korzystanie z technologii informacyjnych, jako sposób promowania wysokiej jakości i bezpiecznych usług zgodnie z zapotrzebowaniem rynku na krajowych i międzynarodowych dostawców usług autokarowych i pasażerskich.

WARTOŚCI MIĘDZYNARODOWEGO TERMINALU AUTOKAROWEGO W RYDZE:

Profesjonalizm – umożliwiający nam osiągnięcie doskonałego poziomu usług i wykazywanie się inicjatywą;

Uczciwość i etyczne postępowanie – działanie w dobrej wierze, aby klienci i pracownicy byli otwarci, bezpośredni i bezpieczni;

Uczciwość – uczciwość i bezstronność wobec wszystkich klientów i pracowników; utrzymanie przejrzystości we wszystkich naszych działaniach;

Praca zespołowa – każdy pracownik wykonuje powierzone mu obowiązki, współpracując z innymi w celu osiągnięcia wspólnego celu;

Koleżeństwo – relacje zawodowe między współpracownikami i partnerami.

Trójstronny dialog społeczny na Łotwie jest dobrze rozwinięty i prowadzony pomiędzy przedstawicielami państwa, Łotewskiego Stowarzyszenia Wolnych Związków Zawodowych (LAKRS) oraz Konfederacji Pracodawców Łotwy (LDDK).

Dialog społeczny utrzymuje równowagę pomiędzy władzą i wpływem poszczególnych partnerów społecznych.

Profesjonalna organizacja terminala autokarowego w porozumieniu z Łotewskim Związkiem Zawodowym Pracowników Służby Publicznej i Transportu (LAKRS) została ustanowiona w dniu 10 listopada 1997 r.

Dialog społeczny w ramach przedsiębiorstwa doprowadził do podpisania w 1998 r. układu zbiorowego pracy, zapewniając pracownikom przedsiębiorstwa szereg dodatkowych gwarancji socjalnych oprócz gwarancji ustawowych.

Układ zbiorowy obejmuje wynagrodzenia i warunki pracy, a także zaangażowanie pracowników w kwestie związane z rozwojem, kierunkiem i pracą przedsiębiorstwa.

Międzynarodowy Terminal Autokarowy w Rydze jest członkiem LDDK.

W 2018 r. Konfederacja Pracodawców Łotwy i Międzynarodowy Terminal Autokarowy w Rydze podpisały Porozumienie o współpracy, w którym strony uzgodniły, że będą omawiać możliwość zawarcia ogólnego porozumienia z przedstawicielami pracowników w ramach sektora oraz zapewnić terminalowi autokarowemu wsparcie edukacyjne, informacyjne i merytoryczne podczas procesu negocjacji;

We współpracy z ekspertami z LDDK, Międzynarodowy Terminal Autokarowy w Rydze zaangażował się w dialog społeczny mający na celu ochronę interesów firmy w szczególności i całego sektora.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Organizacja zawodowa Łotewskiego Związku Zawodowego Pracowników Służby Publicznej i Transportu (LAKRS) liczy 3.200 członków; związek zawodowy Międzynarodowego Terminalu Autokarowego w Rydze liczy 22 członków.

LAKRS współpracuje również z LBAS, Łotewskim Stowarzyszeniem Wolnych Związków Zawodowych. PSI, EFEAT, EPSU, ETF itp. są naszymi międzynarodowymi partnerami. Współpraca z partnerami społecznymi, a mianowicie Stowarzyszeniem Przedsiębiorstw Transportu Pasażerskiego na Łotwie (LPPA), Stowarzyszeniem Przewoźników Drogowych „Latvijas Auto”, Stowarzyszeniem Dostawców Ciepła na Łotwie, Stowarzyszeniem Gospodarki Odpadami, Stowarzyszeniem ds. Wodociągów i Kanalizacji itp.

Międzynarodowy Terminal Autokarowy w Rydze zawarł układ zbiorowy, ocenił środowisko pracy i zagrożenia dla bezpieczeństwa, porównał czas trwania pracy i okresów odpoczynku oraz zapewnił odpowiednie wynagrodzenie.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

W Republice Łotewskiej dialog społeczny jest regulowany przez szereg aktów prawnych:

Konstytucja Republiki Łotewskiej; Prawo pracy (2002 r.); ustawa o ochronie pracy (2002 r.); ustawa o związkach zawodowych (2014 r.); ustawa o organizacjach pracodawców i ich stowarzyszeniach (1999 r.); ustawa o strajkach (1998 r.); ustawa o sporach pracowniczych (2002 r.); ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (2008 r.).

Trójstronny dialog społeczny jest dobrze rozwinięty i prowadzony pomiędzy przedstawicielami państwa, Łotewskiego Stowarzyszenia Wolnych Związków Zawodowych (LAKRS) oraz Konfederacji Pracodawców Łotwy (LDDK).

W dwustronnym dialogu społecznym główny nacisk kładzie się na sam proces, który, w najlepszym wypadku, prowadzi do zawarcia umowy (układ ogólny, układy zbiorowe) godzącej interesy obu stron. Obie strony zobowiązują się do wdrożenia układu zbiorowego i przyjmują na siebie odpowiedzialność, jeśli nie wywiążą się ze swoich zobowiązań.

Na Łotwie współpraca dwustronna najlepiej rozwija się na poziomie organizacyjnym (zakładowym), a na poziomie regionalnym i sektorowym jest słabsza.

POZIOM EUROPEJSKI

Zaangażowanie jest nieregularne – potrzeba więcej informacji na temat najlepszych praktyk.

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

SPRAWOZDANIE W SPRAWIE ORGANIZACJI DIALOGU SPOŁECZNEGO W ZWIĄZKU ZAWODOWYM DOSIA

Nasz Związek Pracowników Transportu, Gospodarki Drogowej i Naprawy Pojazdów w Czechach i na Morawach (zwany dalej OS DOSIA), z siedzibą w Pradze, Republika Czeska, łączy transport publiczny, zarządzanie drogami, budownictwo drogowe, drogi miejskie i usługi napraw pojazdów. Gminy i ich rady decydują o rozwoju organizacji i przedsiębiorstw w

miastach, podczas gdy władze regionalne podejmują decyzje dotyczące zarządzania drogami. Transport miejski jest zapewniany zarówno przez spółki akcyjne z pełnym udziałem miasta, jak i przez firmy prywatne konkurujące w przetargach. W stolicy Republiki Czeskiej, Pradze, gmina planuje rozwój transportu publicznego poprzez rozbudowę i budowę innych linii metra, rozbudowę podmiejskiej komunikacji autobusowej i kolejowej oraz rozbudowę sieci kolejowej z centrum miasta na lotnisko.

W Republice Czeskiej pracownicy transportu są zrzeszeni w wielu związkach zawodowych. Nasz związek zawodowy OS DOSIA zrzesza około 13.000 członków wszystkich wyżej wymienionych dziedzin transportu w 135 organizacjach, z których wszystkie są osobami prawnymi podlegającymi statutowi związku zawodowego. Związek zawodowy uczestniczy w dialogu społecznym i w negocjacjach układów zbiorowych wyższego szczebla negocjowanych ze związkami zawodowymi pracodawców.

Związek zawodowy jest zaangażowany w opracowanie łącznie czterech układów zbiorowych wyższego szczebla, jednego obejmującego miejski transport publiczny, dwóch obejmujących transport drogowy i jednego obejmującego budowę dróg. Naszym zdaniem wszystkie te układy zbiorowe wyższego szczebla mają ogromny wpływ na rozwój dialogu społecznego, warunki pracy pracowników oraz przyszłą współpracę ze związkami zawodowymi pracodawców i podmiotami w przedsiębiorstwach i organizacjach.

Podstawowe organizacje naszego związku uczestniczą w dialogu społecznym na poziomie zakładowych negocjacji zbiorowych. Związek zawodowy pomaga im w zakresie doradztwa i bezpośrednich konsultacji, przyczyniając się do poprawy warunków pracy i warunków socjalnych pracowników.

Głównym celem i wyzwaniem na przyszłość jest jak najszybsze zwiększenie dochodów stałych pracowników do poziomu występującego w rozwiniętych krajach Europy Zachodniej. Podstawa prawna dialogu społecznego jest zakorzeniona w czeskim ustawodawstwie. Ponadto dialog społeczny jest prowadzony trójstronnie na poziomie rządowym i sektorowym oraz dwustronnie na poziomie pracodawców i przedstawicieli pracowników. Związek zawodowy aktywnie uczestniczy w tych negocjacjach.

Związek zawodowy DOSIA nie jest członkiem żadnej organizacji europejskiej ani międzynarodowej. Wynika to z niewystarczających środków w ramach składek członkowskich i wpłat. W ciągu ostatnich 5 lat bezrobocie spadło w 2018 r. do obecnego poziomu 2,2%. Sytuacja ta jest spowodowana dużym brakiem personelu, głównie w dziedzinie transportu. Oczekujemy, że europejscy partnerzy społeczni podzielą się informacjami z zakresu dialogu społecznego i prawa pracy, abyśmy mogli szybko reagować na negocjacje w Republice Czeskiej na wszystkich szczeblach.

9.4 Estoński Związek Zawodowy Pracowników Transportu i Dróg (ETTA), Tallinn, Estonia, związek zawodowy

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Usługi transportu publicznego zlecane są firmom w drodze zamówień publicznych (z wyjątkiem Tallina). Decyzje dotyczące transportu publicznego są podejmowane przez Ministerstwo Spraw Gospodarczych i Komunikacji oraz Zarząd Dróg (na poziomie państwowym) oraz przez centra transportu publicznego lub władze lokalne na poziomie lokalnym. Rząd chce ustanowić bezpłatny publiczny transport autobusowy na terenie całego kraju (z wyłączeniem dalekobieżnych linii komercyjnych).

ZWIĄZKI ZAWODOWE

W sektorze działa jeden związek zawodowy, który łączy wydziały związkowe działające w różnych przedsiębiorstwach. Związek zawodowy liczy około 2000 członków. Konfederacja Estońskich Związków Zawodowych i Estońska Konfederacja Pracodawców zawarły porozumienie w sprawie dobrych praktyk rozszerzania układów zbiorowych. ETTA jest członkiem Konfederacji Estońskich Związków Zawodowych, Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF), Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) i Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu (ITF). ETTA zawarła kilka układów zbiorowych na szczeblu przedsiębiorstwa. Problemy



związane są z niskimi płacami i brakiem pracowników. Kierowcy autobusów są zazwyczaj osobami starszymi i bardzo niewielu młodych ludzi wybiera ten zawód. 74% kierowców autobusów ma ponad 51 lat, a 6% mniej niż 35 lat. Zagraża to zrównoważonemu rozwojowi sektora.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Podstawą prawną dialogu społecznego jest ustawa o układach zbiorowych i ustawa o związkach zawodowych. Kierowcy autobusów zawarli umowy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa (ze związkami zawodowymi i pracodawcą jako negocjatorami) oraz umowę sektorową (z ETTA i Związkiem Przedsiębiorstw Transportowych). Główne tematy omawiane na po-

ziomie przedsiębiorstwa to czas pracy i odpoczynku, wynagrodzenie i warunki pracy. Główne tematy na szczeblu sektorowym to płaca minimalna w sektorze oraz czas pracy i odpoczynku. Porozumienie branżowe obejmuje wszystkie przedsiębiorstwa działające w tym sektorze. Wielu pracodawców jest źle nastawionych do zasadniczych umów zbiorowych. Głównym problemem są niskie płace.

POZIOM EUROPEJSKI

Wiele informacji jest traconych ze względu na barierę językową (informacje otrzymane z poziomu europejskiego nie mogą być tłumaczone i wysyłane do członków ze względu na ograniczone zasoby, co znacznie zmniejsza zaangażowanie).

9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. Związek Transportu i Komunikacji Nomago (Union of Transport and Communications at Nomago d.o.o.)

Drogowy transport pasażerski

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Miejski transport publiczny pasażerów jest zorganizowany inaczej w obszarach obsługiwanych przez naszą firmę.

W Nova Gorica i Velenje transport miejski jest bezpłatny, natomiast w Celje obowiązuje taryfa nominalna. Administracja miejska decyduje o tym, w jaki sposób transport miejski ma się rozwijać na obszarach miejskich. Z wyjątkiem miast Maribor i Lublana, transport miejski jest zapewniany przez prywatne firmy.

ZWIĄZKI ZAWODOWE (DO WYPEŁNIENIA PRZEZ PRZEDSTAWICIELI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH)

Związek zawodowy reprezentujący pracowników naszej firmy to ogólnokrajowy Związek Transportu i Komunikacji (SDPZ). Nasz związek jest członkiem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC) w ramach Stowarzyszenia Wolnych Związków Zawodowych Słowenii (ZSSS). SDPZ ubiega się o członkostwo w ETF. W naszej firmie istnieje doskonały dialog społeczny z pracodawcami na wszystkich poziomach. Związek nie ma zawodowych urzędników w Nomago. Nasz związek zawodowy SDPZ w Nomago prowadzi doskonały dialog społeczny z pracodawcą i radą zakładową w firmie, którą również pomogliśmy wybrać. Spośród 13 członków, 9 jest członkami naszego związku zawodowego. Obecnie jesteśmy zaangażowani w proces opracowywania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

W naszym kraju, Słowenii, podstawą prawną dialogu społecznego jest dialog dwustronny, tzn. obejmuje on przedstawicieli pracodawców i pracowników. Na poziomie krajowym dialog społeczny w Słowenii jest prowadzony w ramach ESS (Rady Społeczno-Gospodarczej) i obejmuje przedstawicieli pracodawców, pracowników i rządu. Na poziomie sektorowym stosuje się jednak system dwustronny. W naszym sektorze, drogowym transporcie pasażerskim, dialog jest obecnie w impasie. Ponieważ strona pracodawców nie wysłuchała naszych żądań, wstrzymaliśmy negocjacje w sprawie nowego układu zbiorowego w zakresie drogowego transportu pasażerskiego, który obecnie stanowi dla nas największe wyzwanie.

POZIOM EUROPEJSKI

Na szczeblu europejskim sprzeciwiliśmy się liberalizacji rynku drogowego transportu pasażerskiego i zaproponowaliśmy zmiany do rozporządzenia 561/06. Oczekujemy pomocy ze strony europejskich partnerów społecznych, przede wszystkim w zakresie szkolenia naszych pracowników i akceptacji nas jako pełnoprawnych członków ETF.

9.6 Krajowa Federacja Związków Zawodowych Transportu (KSZOSZ), Węgry

Jesteśmy krajową organizacją reprezentującą przewoźników drogowych, pracowników długodystansowego transportu pasażerskiego i pracowników transportu miejskiego na Węgrzech.

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Transport publiczny jest zazwyczaj kontrolowany przez odpowiednie władze miejskie – lub rząd centralny w przypadku przedsiębiorstw będących własnością państwa.

ZWIĄZKI ZAWODOWE (DO WYPEŁNIENIA PRZEZ PRZEDSTAWICIELI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH)

Niezliczone związki zawodowe działają w Budapeszcie oraz w przedsiębiorstwach poza stolicą. Wymienienie związków zawodowych wymagałoby więc dużo miejsca. W każdym dużym i małym mieście istnieją

większe związki zawodowe, które obejmują łącznie 60–80 % pracowników. Struktura związków zawodowych na Węgrzech jest złożona, ale istnieją związki zawodowe o zasięgu krajowym. Jedną z organizacji członkowskich w ramach KSZOSZ obejmuje transport miejski na poziomie krajowym. Niestety, tylko konfederacyjne i europejskie związki zawodowe organizacji członkowskich KSZOSZ obejmują transport miejski. Dialog społeczny odbywa się na poziomie przedsiębiorstwa, choć możliwości są raczej ograniczone i zależą od podejścia przyjętego przez właściciela. Nie ma dialogu społecznego na poziomie branżowym.

Główne wyzwania: niedobór siły roboczej, warunki pracy, niskie płace, zdrowie, bezpieczeństwo

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Na Węgrzech nie ma dialogu społecznego. Dyskusje odbywają się tylko na szczeblu lokalnym, a układy zbiorowe zawierane są na tym samym szczeblu. Dyskusje są wyłącznie dwustronne, a największym problemem jest to, że różne warunki są uzgadniane w różnych przedsiębiorstwach. Jedną z konsekwencji tego jest fakt, że warunki zatrudnienia różnią się w sektorze transportu miejskiego i nie ma gwarancji dalszego zatrudnienia i transferu pracowników.

SZCZEBEL EUROPEJSKI

Nasz związek zawodowy jest stowarzyszony z ETF.

Punkt widzenia Krajowej Federacji Związków Zawodowych Transportu (KSZOSZ) oraz jej najważniejsze problemy i propozycje

KSZOSZ przedstawił poniżej najpoważniejsze problemy związane z ustawodawstwem krajowym, które organizacja zamierza podnieść zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

1. Po zniesieniu możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę nie stworzono nowego systemu ułatwiającego przechodzenie na emeryturę lub ograniczonego zatrudnienia pracowników wykluczonych z rynku pracy nie z własnej winy.

Oczekiwania: Poprawa na poziomie europejskim instytucjonalnego systemu wcześniejszej emerytury, jego zasad i zaleceń opartych na jednolitych wzorcach europejskich.

2. Warunki pracy w UE znacznie się różnią. Zaprzestanie dumpingu socjalnego jest zadaniem, które każdy kraj powinien podjąć. Niestety, w krajach zachodnich tworzone są przepisy, które negatywnie wpływają na pracowników węgierskich. Pakiet Mobilności został usunięty z porządku obrad, a jego przyjęcie mogłoby być dla nas ważne.

Oczekiwania: Nasz związek zawodowy jest zainteresowany Pakietem Mobilności, który nie dotyczy wykluczenia siły roboczej z (europejskiego) rynku pracy, ale stworzenia równych szans.

3. Od dziesięcioleci uchwalanie przepisów dotyczących profesjonalizacji kierowców jest nierozwiązanym problemem. Pracownicy otrzymujący minimalne wynagrodzenie według standardów europejskich znajdują się w bardzo niekorzystnej sytuacji, co obejmuje fakt, że ich emerytury będą niskie.

Oczekiwania: Uznanie zawodu kierowcy zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim.

4. Cyfryzacja jest w pełnym rozkwicie, a wymagania rynku pracy wkrótce ulegną zmianie, na co społeczeństwo nie jest przygotowane.

Oczekiwania: Kwestia ta musi pozostać w porządku obrad dialogu europejskiego, ale powinniśmy również domagać się, aby nowy Parlament Europejski zainicjował merytoryczną dyskusję z udziałem związków zawodowych i przedstawił zalecenia dotyczące rozwiązania do 2021 roku.

5. Niedobór siły roboczej jest problemem ogólnoeuropejskim. Kryzys przyspieszył proces cyfryzacji, a poza niedoborem siły roboczej, pracownicy w istniejących sektorach mogą stracić pracę. Nikt nie jest przygotowany na zmiany tendencji na rynku pracy.

Oczekiwania: Domagamy się stworzenia na szczeblu europejskim programu minimalnego zatrudnienia, którego celem byłoby opracowanie jednolitych minimalnych standardów zatrudnienia i wynagrodzeń.

6. Opracowanie jednolitego systemu prawnego dla związków zawodowych

Oczekiwania: EFK powinna podjąć kroki w celu dostosowania do europejskich tendencji podstawowych filarów spójnego dialogu społecznego, który reprezentuje interesy pracowników i jest zakorzeniony w prawodawstwie.

9.7 Nazwa przedsiębiorstwa: UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Wilno, Litwa

UAB „Vilniaus viešasis transportas” posiada związek zawodowy pracowników UAB „Vilniaus viešasis transportas”. Transport pasażerski.

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

W Wilnie transport publiczny jest organizowany za pośrednictwem przedsiębiorstwa miejskiego „Susisiekimo paslaugos”. Jest to przedsiębiorstwo założone z wykorzystaniem majątku gminy Wilno i stanowi własność gminy Wilno. Jej działalność obejmuje organizację systemu transportu publicznego i sprzedaży biletów, administrowanie lokalnymi opłatami drogowymi i parkingami oraz administrowanie, utrzymanie i obsługę scentralizowanego systemu zarządzania ruchem. Rada Miasta Wilna podejmuje decyzje dotyczące transportu pasażerskiego na trasach lokalnych i ustanawia plany strategiczne zgodnie z prawem krajowym.

Art. 4 ustawy o konkurencji Republiki Litewskiej stanowi, że podmioty administracji publicznej muszą zapewnić uczciwą konkurencję przy wykonywaniu przydzielonych im zadań związanych z regulacją działalności gospodarczej w Republice Litewskiej. Nakłada to na gminy obowiązek ogłaszania przetargów na wszystkie świadczone przez nie usługi.

Gminy są zmuszone do ogłaszania przetargów na usługi transportu pasażerskiego i określania warunków wyboru przewoźników do przewozu pasażerów na regularnych lokalnych trasach w Wilnie.

Wiele gmin sprzeciwia się temu obowiązkowi, ale Rada ds. Konkurencji Republiki Litewskiej i Urząd Zamówień Publicznych przewidują procedury przetargowe i podejmują środki prawne zobowiązujące gminy do rozpatrywania ofert potencjalnych wykonawców.

W Wilnie usługi komunikacyjne świadczy przedsiębiorstwo komunalne UAB „Vilniaus viešasis transportas” (około 86–88 % tras) oraz prywatny przewoźnik UAB „Transrevis” (około 12–14 % tras).

ZWIĄZKI ZAWODOWE (DO WYPEŁNIENIA PRZEZ PRZEDSTAWICIELI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH)

W UAB „Vilniaus viešasis transportas” działa pięć związków zawodowych. Związek zawodowy pracowników UAB „Vilniaus viešasis transportas” reprezentuje 1.202 z 2.091 pracowników. Cztery inne związki zawodowe zrzeszają kolejnych 181 pracowników. Związek zawodowy pracowników UAB „Vilniaus viešasis transportas” prowadzi negocjacje zbiorowe i pełni funkcje informacyjne i konsultacyjne w przedsiębiorstwie, reprezentując jednocześnie prawa i interesy pracowników przedsiębiorstwa.

Artykuł 169 Kodeksu pracy Republiki Litewskiej stanowi, że pracodawca musi utworzyć radę zakładową, gdy przedsiębiorstwo zatrudnia przynajmniej dwadzieścia osób. Jeżeli na poziomie przedsiębiorstwa działa związek zawodowy reprezentujący więcej niż 1/3 wszystkich pracowników w zakładzie pracy, nie ma potrzeby tworzenia rady zakładowej, a związek zawodowy przejmuje wszystkie uprawnienia rady zakładowej i pełni wszystkie funkcje przypisane mu na podstawie Kodeksu pracy. Jeżeli więcej niż 1/3 pracowników w zakładzie pracy jest członkami związków zawodowych w zakładzie, funkcje rady zakładowej pełnione są przez związek zawodowy wybrany przez członków związku zawodowego lub wspólnych przedstawicieli związków zawodowych.

Związek zawodowy pracowników UAB „Vilniaus viešasis transportas” jest członkiem Litewskiej Konfederacji Związków Zawodowych (LPSK), Europejskiej Federacji Pracowników Transportu (ETF) i Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu (ITF).

Związek zawodowy pracowników UAB „Vilniaus viešasis transportas” prowadzi dialog społeczny z kierownictwem przedsiębiorstwa, reprezentując interesy pracowników przedsiębiorstwa. Zakładowy układ zbiorowy przewiduje, że partnerzy społeczni spotykają się na żądanie, co najmniej dwa razy w roku, w celu omówienia kwestii ekonomicznych, społecznych i prawnych. Praktycznie co miesiąc odbywają się konsultacje dotyczące różnych kwestii, które mają wpływ na prawa i interesy pracowników.

Główne wyzwania związane są z przetargami na transport pasażerski w Wilnie publikowanymi przez władze gminy i miasta Wilno. W warunkach przetargu na wybór przewoźników do przewozu pasażerów na regularnych trasach lokalnych w Wilnie nie ma żadnych zabezpieczeń przed dumpingiem społecznym; oznacza to, że w przetargu mogą brać udział prywatni przewoźnicy oferujący minimalną płacę i nieposiadający układów zbiorowych. Obserwujemy, że praca nierejestrowana i nierówne warunki konkurencji występują w sektorze transportu pasażerskiego w Wilnie. To z kolei wywiera dużą presję na standardy pracy i standardy socjalne ustanowione w naszej firmie, które są znacznie wyższe niż w przypadku przewoźnika prywatnego. W rezultacie kierownictwo przedsiębiorstwa nie zawsze wdraża układ zbiorowy, co obciąża zespół i pogarsza warunki psychospołeczne w przedsiębiorstwie.

Jeżeli warunki przetargu i prawo krajowe nie ustanowią zabezpieczeń przed dumpingiem społecznym w przyszłości, możemy przewidzieć spowolnienie wzrostu płac i zmniejszenie gwarancji socjalnych przewidzianych w układach zbiorowych. Chociaż brakuje kierowców, jest mało prawdopodobne, że zmusi to pracodawców do podnoszenia płac, ponieważ obserwujemy główne inicjatywy pracodawców mające na celu rekrutację kierowców z zewnątrz.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Ustawa o związkach zawodowych Republiki Litewskiej stanowi, że związki zawodowe reprezentują swoich członków (mogą być również przedstawicielami pracowników) poprzez zawieranie układów zbiorowych i innych umów z pracodawcą. Mają prawo do negocjowania i zawierania umów (porozumień) z pracodawcami, ich organizacjami i stowarzyszeniami regulującymi kwestie zatrudnienia, przekwalifikowania, organizacji i wynagradzania pracowników, poprawy warunków pracy i życia oraz inne kwestie.

Pracodawca ma obowiązek zajmować się sprawami pracowniczymi, ekonomicznymi i społecznymi w przypadkach przewidzianych przez prawo, w porozumieniu z organizacjami związkowymi.

Kodeks pracy Republiki Litewskiej stanowi, że pracodawca, którego średnia liczba pracowników przekracza dwadzieścia, musi – na wniosek rady zakładowej, a w przypadku jej braku – związku zawodowego działającego na poziomie pracodawcy – dostarczyć aktualnych, pozbawionych cech osobowych informacji na temat średniego wynagrodzenia pracowników innych niż kadra kierownicza. Informacje muszą być przedstawione w podziale na grupy zawodowe i płeć i przekazane, jeżeli w grupie zawodowej zatrudnionych jest więcej niż dwóch pracowników.

Artykuł 161 Kodeksu Pracy Republiki Litewskiej stanowi, że strony umowy o pracę i ich przedstawiciele koordynują i realizują swoje interesy w ramach partnerstwa społecznego. Przy wdrażaniu partnerstwa społecznego należy przestrzegać zasad równości, dobrej woli i poszanowania uzasadnionych wspólnych interesów stron, zasad dobrowolnej pracy i autonomii przy przyjmowaniu zobowiązań stron, faktycznego wypełniania zobowiązań i innych zasad ustanowionych przez prawo pracy, międzynarodowe traktaty Republiki Litewskiej i standardy praw człowieka.

Część III Kodeksu Pracy Republiki Litewskiej reguluje obowiązki i prawa krajów podejmujących inicjatywy prospołeczne.

Na Litwie ustawodawstwo zapewnia wystarczające środki prawne do reprezentowania interesów pracowników, ale wysoki poziom podziału związków zawodowych, bierność pracowników i obawa przed utratą pracy, brak solidarności, niski potencjał finansowy i niski poziom umiejętności liczenia sugerują, że w niedalekiej przyszłości porozumienie sektorowe na Litwie nie zostanie podpisane lub jego treść będzie słaba i nie przyniesie korzyści.

Nie istnieje sektorowy układ zbiorowy w sektorze miejskiego transportu publicznego. Układy zbiorowe zawierane są wyłącznie na poziomie przedsiębiorstwa. Na poziomie przedsiębiorstwa, w dialogu społecznym reprezentowani są pracodawcy i pracownicy (rady pracownicze lub związki zawodowe).

POZIOM EUROPEJSKI

Związek zawodowy pracowników UAB „Vilniaus viešasis transportas” jest zaangażowany w różne formy reprezentujące interesy swoich członków. Oczekujemy jednolitego stosowania standardów

pracy i standardów społecznych w sektorze miejskiego transportu publicznego, jasnych zabezpieczeń przed ewentualnym dumpingiem społecznym w całej Europie oraz opracowania wspólnej polityki ochrony praw i interesów pracowników.

9.8 Łotewski Związek Zawodowy Pracowników Służby Publicznej i Transportu LAKRS. Ryga, Łotwa.

Reprezentowanie interesów pracowników.

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Transport publiczny w kraju (trasy międzymiastowe, lokalne i regionalne) jest organizowany, a przetargi są ogłaszane przez Ministerstwo Transportu oraz Państwowy Zarząd Transportu Drogowego. Decyzje dotyczące rozwoju transportu w dziewięciu największych miastach kraju podejmowane są przez odpowiednie gminy, w tym miasto Ryga.

Usługodawcami państwowymi są przedsiębiorstwa publiczne, a podmiotami prywatnymi są spółki łotewskie.

Transport publiczny jest dotowany z budżetu państwa. Wszelkie straty poniesione przez operatorów transportu publicznego obsługujących trasy międzymiastowe, lokalne i regionalne pokrywane są z budżetu państwa; straty na trasach w dziewięciu największych miastach w kraju pokrywane są z budżetu gminy. Ponadto wszystkie straty wynikające z ulg taryfowych na wszystkich trasach pasażerskich pokrywane są z budżetu państwa.

PRACODAWCY (DO WYPEŁNIENIA PRZEZ PRZEDSTAWICIELI FIRMY)

Związek Pracodawców LDDK reprezentuje przewoźników autobusów komunikacji miejskiej. W tym segmencie działa 34 usługodawców zatrudniających łącznie około 8.800 pracowników. Poziom zatrudnienia nieznacznie spada i oczekuje się dalszego spadku. Zatrudnienie osób młodszych spada. Nie zawarto żadnego ogólnego porozumienia ze związkiem zawodowym LAKRS. Członek rady transportu publicznego (rząd – pracodawca – przedstawiciele związków zawodowych). Członek Konfederacji Pracodawców Łotwy (LDDK). Nadchodzące wyzwania i plany na

przyszłość dotyczą zaangażowania w zbliżający się przetarg na projekt dot. nowej sieci tras, który rozpocznie się w 2021 r. Proces przetargowy rozpocznie się pod koniec pierwszej połowy 2019 r.

ZWIĄZKI ZAWODOWE (DO WYPEŁNIENIA PRZEZ PRZEDSTAWICIELI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH)

W tym sektorze pracownicy są zorganizowani w ramach związku zawodowego LAKRS. Związek zawodowy zrzesza około 997 członków. Związek zawodowy reprezentuje swoich członków zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, Prawem Pracy i innymi przepisami prawa. Wszystkie związki zawodowe są reprezentatywne, zarejestrowane w Państwowym Rejestrze Związków i Fundacji i działają zgodnie z prawem krajowym.

Ogólna umowa może być zawarta tylko przez związek zawodowy, który jest członkiem największego stowarzyszenia związków zawodowych. W tym sektorze tylko LAKRS, który jest członkiem Łotewskiego Stowarzyszenia Wolnych Związków Zawodowych, ma takie prawa.

Obecnie LAKRS zawiera również układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstwa, chociaż mogą one być zawierane również przez upoważnionego przedstawiciela związku zawodowego w przedsiębiorstwie.

Związek zawodowy LAKRS jest stowarzyszony z ETF, ITF, PSI i EPSU.

Związek zawodowy stoi przed następującymi wyzwaniami:

1. Niechęć pracodawców do zawarcia ogólnej

umowy z LAKRS.

2. Negocjacje z Ministerstwem Transportu i jego organem wykonawczym dotyczące włączenia minimalnych gwarancji socjalnych dla pracowników, w szczególności kierowców autobusów, do dokumentacji związanej z procedurą przetargową na sieć nowych tras.
3. Negocjacje układów zbiorowych w miejscach pracy (niskie płace, problemy z czasem pracy/ odpoczynku itp.).
4. Ograniczenia praw związków zawodowych do otrzymywania odpowiednich informacji we właściwej formie.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Ze względu na małą liczbę członków, pracodawcy mogą manipulować i błędnie interpretować przebieg negocjacji i interesy pracowników, a w wielu przypadkach działać niezgodnie z prawem.

POZIOM EUROPEJSKI

Mimo, że jesteśmy członkami ITF i ETF, nigdy nie uczestniczyliśmy aktywnie we wspólnych działaniach ze względu na niską zdolność operacyjną związku zawodowego, brak środków finansowych, barierę językową itp.

Być może kilka kolejnych seminariów, nawet jeśli tylko w formie spotkań ze związkami zawodowymi sektora transportu publicznego z krajów bałtyckich w celu omówienia projektów aktów prawnych UE mających wpływ na sektor transportu. Wdrożenie istniejącego ustawodawstwa państw członkowskich w celu zminimalizowania zdolności pracodawców do niewłaściwej interpretacji ustawodawstwa względem władz.

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

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Zarząd Transportu Publicznego, który zleca usługi transportowe w imieniu Gminy Miejskiej Kraków, jest organizatorem transportu publicznego. W Krakowie działa operator publiczny (MPK S.A.) oraz operator prywatny (Mobilis).

ZWIĄZKI ZAWODOWE

W MPK S.A. działa sześć związków zawodowych. NSZZ Solidarność w MPK SA jest członkiem ogólnopolskiego NSZZ Solidarność. Związek zawodowy funkcjonujący w MPK SA liczy obecnie 620 osób. Jest to związek reprezentatywny – aby tak się stało, liczba członków w stosunku do liczby pracowników musi wynosić co najmniej 8%.

Związek angażuje się w dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa:

- negocjuje układ zbiorowy i ewentualne zmiany
- omawia regulamin pracy
- negocjuje podwyżki płac z zarządem
- jest zaangażowany w ustalanie zasad funkcjonowania funduszu społecznego spółki

Związek zawodowy zapewnia na bieżąco, że mają zastosowanie odpowiednie warunki pracy, przestrzegany jest Kodeks Pracy itp.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Działalność związków zawodowych reguluje ustawa o związkach zawodowych. Na poziomie przedsiębiorstwa prowadzony jest dwustronny dialog – między zarządem a związkami zawodowymi.

W MPK SA w Krakowie obowiązuje korporacyjny układ zbiorowy pracy i na tej podstawie prowadzone są dyskusje na tematy pracownicze.

Pięć związków zawodowych działających w ramach MPK SA jest stroną układu zbiorowego pracy.

9.10 Wolny związek zawodowy w metrze, Bukareszcie, Rumunia

Obszar Działalności – Publiczny Transport Pasażerski

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Jak zorganizowany jest miejski transport publiczny w Twoim mieście lub kraju?

W Bukareszcie sieć transportu publicznego składa się z systemu metra oraz trzech innych środków transportu naziemnego: tramwajów, autobusów i autobusów elektrycznych. Chociaż istnieje wiele punktów stycznych, systemy transportu podziemnego i naziemnego są zarządzane przez różne organizacje, a mianowicie **Metrorex** i **STB**, które korzystają z oddzielnych systemów biletowych; z reguły przesiadki są trudne. Przez pewien czas istniały wspólne bilety na oba systemy. Obecnie jednak integracja pomiędzy transportem podziemnym i naziemnym jest poniżej pożądanego poziomu. Sieć metra w Bukareszcie jest zarządzana przez Metrorex i jest to najpopularniejszy system transportu publicznego w Rumunii (ponad 700.000 pasażerów dziennie).

Kto decyduje o tym, w jaki sposób transport publiczny ma się rozwijać w miastach?

Rady lokalne, rady powiatów, jak również Rada Generalna Gminy Bukareszt są zobowiązane do świadczenia, organizowania, regulowania, koordynowania i weryfikowania świadczenia usług transportu publicznego na swoim obszarze administracyjnym i terytorialnym, a także do zakładania przedsiębiorstw transportu publicznego, jeśli takie przedsiębiorstwa nie istnieją. Władze lokalne administracji publicznej są zobowiązane do ustanowienia i wdrożenia średnio- i długoterminowej strategii rozwoju, rozbudowy i modernizacji lokalnych usług transportu publicznego, z uwzględnieniem planowania urbanistycznego i kształtowania krajobrazu, programów rozwoju gospodarczego i społecznego miast, jak również wniosków o lokalny transport publiczny, ich oceny, a także wykorzystania środków transportu o niskim zużyciu energii i minimalnej emisji zanieczyszczeń, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

METROREX S.A. w Bukareszcie jest spółką handlową z kapitałem państwowym, działającą pod nadzorem Ministerstwa Transportu. Spółka świadczy usługi transportu publicznego metrem w Bukareszcie na podstawie umów. Jako, że zysk ze sprzedaży biletów

i inne przychody nie pokrywają wszystkich kosztów, spółka otrzymuje dotacje odpaństwa rumuńskiego.

Jakie są plany na przyszłość w zakresie transportu publicznego w Państwa mieście?

Metrorex zarządza siecią prawie 70 km kolei podziemnej i obsługuje 54 pociągi łączące 53 stacje metra, a odległość między stacjami wynosi 1,5–1,7 km. Strategia rozwoju firmy na lata 2007–2030 zakłada zainwestowanie ok. 6,5 mld euro w rozbudowę sieci metra do 150 km.

Aby zwiększyć atrakcyjność usług transportu publicznego, a tym samym ograniczyć korzystanie z samochodów, miasta i przedsiębiorstwa transportu publicznego muszą być zmotywowane do świadczenia wysokiej jakości usług w systemie transportu publicznego. Aby to osiągnąć, państwo stawia sobie za cel:

- rozszerzenie i uproszczenie sieci transportu publicznego,
- zmodernizowanie infrastruktury (zwłaszcza w intermodalnych punktach przesiadkowych) i zwiększenie poziomu komfortu podczas całej podróży,
- zwiększenie poziomu dostępności dla wszystkich ludzi, zwłaszcza tych o szczególnych potrzebach,
- poprawa bezpieczeństwa i ochrony na stacjach i w pojazdach dla pasażerów i kierowców oraz zmniejszenie liczby aktów wandalizmu.

Kim są operatorzy? Czy są to operatorzy publiczni czy prywatni?

Operatorzy są zarówno publiczni, jak i prywatni.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

W „METROREX” S.A. istnieje tylko jeden związek zawodowy, który organizuje pracowników: UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNIT – FREE TRADE UNION IN THE UNDERGROUND] i działa na poziomie przedsiębiorstwa. Członkostwo: 4.450 (98 % ogółu zatrudnionych).

Zasady reprezentacji przez związek zawodowy stanowią ramy prawne zgodnie z ustawą 62/2011 (ustawa o dialogu społecznym).

Związek zawodowy musi spełnić pewne warunki, zanim będzie mógł uczestniczyć w negocjowaniu układów zbiorowych pracy na różnych poziomach. Musi reprezentować swoich członków na poziomie, na którym chce negocjować. Obowiązują następujące warunki:

- A)** Związek zawodowy musi posiadać status prawny związku zawodowego;
- B)** Związek musi posiadać niezależność organizacyjną i majątkową;
- C)** Liczba członków związku musi wynosić co najmniej 50% + 1 liczby pracowników w jednostce.

Na poziomie krajowym UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [JEDNOSTKA – WOLNY ZWIĄZEK ZAWODOWY W METRZE] jest członkiem Federacji Związków Zawodowych Transportu, Translokacji i Usług Publicznych (ATU – RUMUNIA) oraz CNSTR (Konwencja Krajowych Związków Zawodowych Pracowników Transportu Rumunii). Na poziomie europejskim jest członkiem ETF, a na poziomie międzynarodowym ITF.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

Podstawą prawną dialogu społecznego w Rumunii jest:

- A)** Rumuńska Konstytucja
Konstytucja reguluje działalność związków zawodowych w zakresie zasad ogólnych, stwierdzając w art. 9, że „Związki zawodowe są tworzone i działają w oparciu o swój regulamin i zgodnie z prawem. Przyczyniają się one do obrony praw i interesów zawodowych, ekonomicznych i społecznych pracowników”.
- B)** Ustawa nr 62/2011 (Ustawa o dialogu społecznym)
- C)** Ustawa nr 53/2003 (Kodeks Pracy)

W zależności od etapu osiągniętego po przeprowadzeniu negocjacji, dialog społeczny może być dwustronny lub trójstronny. Konflikt zbiorowy może zostać wywołany, jeśli pracodawca lub stowarzyszenie pracodawców nie odpowiada na zgłoszone roszczenia lub jeśli odpowiedź nie jest satysfakcjonująca dla związków zawodowych/przedstawicieli pracowników. W okresie obowiązywania umowy lub układu zbiorowego pracy pracownicy nie mogą inicjować zbiorowych konfliktów pracowniczych. Zbiorowe konflikty pracownicze są inicjowane dopiero po rejestracji. Na poziomie jednostki i w celu

pojednania, przedstawiciel związku zawodowego lub przedstawiciel pracowników powiadamia pracodawcę o rozpoczęciu zbiorowego konfliktu pracowniczego i zawiadamia na piśmie terytorialny inspektorat pracy w powiecie, w którym pracują pracownicy, którzy uczestniczą w konflikcie.

Poruszone kwestie mogą dotyczyć tych objętych układem zbiorowym pracy, jeśli chodzi o negocjacje, lub sposoby poprawy warunków pracy np. o spotkania Komisji BHP.

Zawsze dochodziło do konfliktów między związkami zawodowymi a przedsiębiorstwami, ale największym wyzwaniem jest brak zaangażowania kierownictwa przedsiębiorstw w rozwiązywanie problemów zgłaszanych przez związki zawodowe. Zwykle mamy do czynienia z obojętnością i brakiem szczerości w odniesieniu do problemów pracowników; wiele razy pukaliśmy do zamkniętych drzwi i nikt nie odpowiedział.

Jeśli dialog społeczny ma przynieść dobre rezultaty, prawo musi uwzględniać również potrzeby pracowników. Kierownictwo firmy powinno być również bardziej elastyczne i zwracać większą uwagę na problemy zgłaszane przez komitety związków zawodowych.

Niepowodzenie dialogu społecznego wynikało z różnych form zastraszania przez szefów przedsiębiorstw i ministrów, którzy zazwyczaj nie mają odpowiedniej wiedzy lub wykształcenia w dziedzinach, w których pracują. Czasami zdarzało się, że strajk, pomimo odwołania, był uznawany za NIELEGALNY.

Jeśli problemy te mają zostać rozwiązane, klasa polityczna musi szybko przejść do wsparcia i wyznaczenia osób, które zostały odpowiednio przeszkolone, osób na stanowiskach kierowniczych, które są ekspertami w dziedzinie działalności zarządzanych przez siebie przedsiębiorstw.

Z legislacyjnego punktu widzenia mamy bardzo ograniczony zakres możliwości dochodzenia naszych praw poprzez demonstracje na ulicy. Istnieje wiele przeszkód w uzyskaniu pozwolenia na demonstrację.

POZIOM EUROPEJSKI

W zeszłym roku, po raz pierwszy w historii ETF, Komitet Wykonawczy Europejskiej Federacji Pracowników Transportu zorganizował wydarzenie poza stolicą

europijską, a za lokalizację wybrano Bukareszt.

Wydarzenia zostały zorganizowane w Pałacu Parlamentu, w Nicolae Bălcescu Hall. W porządku obrad znalazły się aktualne problemy w sektorze transportu (morskiego, drogowego, okrętowego, kolejowego, lotniczego), takie jak: dumping społeczny, kampania na rzecz sprawiedliwego transportu 2.0 dla pracowników transportu, bezpieczeństwo w miejscu pracy, zmiany w prawodawstwie europejskim w tej dziedzinie.

Rumunia nie prowadzi dialogu społecznego. Taki był wniosek europejskich władz ds. transportu po tym, jak rumuńskie związki zawodowe zwróciły uwagę na problemy stojące przed pracownikami sektora. Na przykład strajk pracowników metra, który został odwołany przed jego rozpoczęciem, zaskoczył członków Komisji Europejskiej. Powiedzieli, że będą interweniować na szczeblu wykonawczym, aby zapewnić prowadzenie dialogu społecznego zgodnie z prawem.

 **Przewodniczący ATU – Rumunia, pan Ion Rădoi, członek komisji Zarządu i Komitetu Wykonawczego ETF:**

Podnieśliśmy kwestię ustawodawstwa socjalnego i kodeksu pracy, a mianowicie, że na szczeblu krajowym nie istnieje układ zbiorowy pracy. Komisarz europejski obiecał nam, że będzie interweniował. Powiedział, że wie, że ustawodaw-

stwo socjalne i dialog społeczny nie funkcjonują prawidłowo w Rumunii.

 **Eduardo Chagas, sekretarz generalny ETF (Europejskiej Federacji Pracowników Transportu):**

Byliśmy bardzo zaskoczeni decyzją o uznaniu strajku generalnego za nielegalny nawet przed jego rozpoczęciem. Jest to sprzeczne z tym, co dzieje się na szczeblu europejskim. Strajk jest ostatecznością, ale do tego czasu musi być prowadzony dialog społeczny, a rozumiemy, że taki dialog w ogóle nie występuje w przedsiębiorstwie zarządzającym metrem w Bukareszcie. Przywódcy europejscy zwracają uwagę na fakt, że jeżeli dialog społeczny nie zadziała, gospodarka Rumunii będzie zagrożona załamaniem.

 **Frank Moreels, przewodniczący ETF:**

Wielu pracowników transportu pracuje w Europie Zachodniej, ale nie otrzymują oni wynagrodzenia, które powinni otrzymywać, a ponadto pracują w bardzo złych warunkach.

Jakie są Państwa zalecenia i oczekiwania na szczeblu europejskim?

Prawo regulujące wynagrodzenia na szczeblu europejskim w celu zminimalizowania dumpingu społecznego.

9.11 Niezależny związek zawodowy pracowników w sektorze ruchu drogowego i transportu miejskiego Serbii

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije” (jedyne reprezentatywny związek zawodowy w sektorze ruchu drogowego i transportu miejskiego Serbii, ustanowiony na mocy uchwały nr 110-00-1472/2009-02 z dnia 25.12.2009 r.)

„Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad”, Novi Sad, Serbia (Niezależny Związek JGSP/ Publiczne Przedsiębiorstwo Transportu Miejskiego/„Novi Sad”)

SEKTOR MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

Transport publiczny w Novi Sad jest organizowany zgodnie z „Uchwałą w sprawie transportu pasażerskiego w mieście Novi Sad” oraz zgodnie z ustawą przyjętą przez Radę Miasta. Planuje się, że transport publiczny powinien być nowoczesny, funkcjonalny

i zgodny z europejskimi dyrektywami i wytycznymi, zwłaszcza w odniesieniu do norm środowiskowych, które przewidują stosowanie silników czystszych niż standardowe silniki wysokoprężne. Planowe usługi transportu publicznego (miejskiego i podmiejskiego) powierza się Przedsiębiorstwu Publicznego Transportu Miejskiego JGSP „Novi Sad”.

PRACODAWCY

Przedsiębiorstwo Publicznego Transportu Miejskiego „Novi Sad” zostało założone jako spółka publiczna na mocy uchwały Zgromadzenia Miasta Novi Sad. Ruch publiczny w szerszym rejonie miasta Novi Sad jest podzielony na trzy kategorie/strefy: miejski, podmiejski i międzymiastowy.

Obejmuje on:

- miasto Novi Sad (gminy Novi Sad i Petrovaradin)
- gminy bezpośrednio graniczące z miastem (Beočin, Sremski Karlovci, Temerin)
- części gminy Žabalj.

JGSP „Novi Sad” jest firmą z szeregiem długoterminowych zobowiązań, koncentrującą się na codziennej poprawie jakości miejskiego, podmiejskiego i międzymiastowego transportu pasażerskiego. Oznacza to poprawę regularności usług, systemów informacji pasażerskiej, postępowania załóg i personelu kontroli pasażerów, wyglądu i stanu pojazdów, czystości pojazdów i rozkładów jazdy w celu zaspokojenia potrzeb klientów. Celem jest osiągnięcie wysokiego poziomu jakości, który kojarzyłby się ze spółką i stanowiłby przykład dla wszystkich firm działających w tej samej branży, zarówno w kraju, jak i za granicą.

LICZBA PRACOWNIKÓW zmniejszyła się w okresie od 2016 do 2017 r., wzrastając w 2018 i 2019 r. do obecnego poziomu 1.295 pracowników. Było to spowodowane opuszczeniem firmy przez kierowców autobusów i wzrostem liczby zwolnień lekarskich.

ANALIZA RYNKU pokazuje, że rynek JGSP „Novi Sad”, Novi Sad, jest ograniczony do terytorium miasta Novi Sad i jest to jedyny operator transportu miejskiego, podczas gdy w strefie podmiejskiej są inni operatorzy na niektórych liniach, stąd też istnieje konkurencja. W transporcie miejskim i podmiejskim działa szara strefa, czyli taksówkarze świadczą nielegalne usługi transportowe w mieście i na obszarach podmiejskich. Ma to negatywny wpływ na przychody Spółki. Oprócz transportu pasażerskiego w mieście Novi Sad, transport pasażerski jest również świadczony na rzecz gmin: Sremski Karlovci, Beočin, Temerin i część gminy Žabljak. Spółka generuje wszystkie swoje przychody na rynku krajowym.

ZWIĄZKI ZAWODOWE

Przedsiębiorstwo Publicznego Transportu Miejskiego „Novi Sad” jest zorganizowane w trzech związkach zawodowych, aktywny jest również Autonomiczny Zwią-

zek Pracowników Transportu Drogowego i Miejskiego Serbii. Niezależna organizacja związkowa JGSP „Novi Sad” ma 300 członków. Aby związek zawodowy był reprezentatywny, musi zrzeszać 15 % ogólnej liczby pracowników. Nasza firma posiada trzy reprezentatywne związki zawodowe, niezależną organizację związkową transportu i połączeń JGSP „Novi Sad”, oddział związku zawodowego „Nezavisnost” oraz gminny związek zawodowy 1911 JGSP „Novi Sad”. Niezależna organizacja związkowa JGSP „Novi Sad” nie jest członkiem żadnej międzynarodowej organizacji pracowniczej. Związek transportu drogowego jest członkiem ETF. Nasz związek jest w partnerskich relacjach z pracodawcą w zakresie płac pracowników i warunków pracy. Obecnymi wyzwaniami są negocjacje na poziomie Rady Społeczno-Ekonomicznej w Nowym Sadzie i Administracji Miasta.

JAK DZIAŁA DIALOG SPOŁECZNY?

W naszej firmie dialog społeczny ma charakter trójstronny. Zaangażowane strony to Administracja Miasta (założyciel), pracodawca i związki zawodowe. Wszystkie trzy strony są zaangażowane w dialog. Dialog społeczny jest prowadzony w Radzie Społeczno-Gospodarczej miasta Nowy Sad, a wszystkie trzy strony są w niego zaangażowane. Celem dialogu jest poprawa warunków pracy, zarobków pracowników, jakości usług i bezpieczeństwa ruchu drogowego. Istnieje układ zbiorowy na poziomie Republiki, miasta i pracodawcy. Zawarto specjalny układ zbiorowy z pracodawcą. Nasza firma jest objęta tym porozumieniem. Wszystkie trzy reprezentatywne związki zawodowe podpisują układ zbiorowy. W naszym kraju dążymy do zwiększenia wynagrodzeń, skrócenia czasu pracy, poprawy warunków pracy, zwiększenia bezpieczeństwa ruchu drogowego, itp.

POZIOM EUROPEJSKI

Obecnie nie angażujemy się w żadne istotne wspólne działania na szczeblu europejskim, z wyjątkiem negocjacji – prowadzonych przez miasto – w sprawie zamówień publicznych na autobusy we współpracy z Europejskim Bankiem Odbudowy i Rozwoju. W ostatnich latach nasza firma była zaangażowana w takie projekty jak „Unitrans Model”, „Portfel Mobi” i tym podobne. Oczekuje się, że wiedza w dziedzinie miejskiego transportu publicznego będzie rosła, firmy będą dzielić się swoimi doświadczeniami i uczyć się od innych, a także zostaną opracowane wytyczne mające na celu usprawnienie procedur systemowych.



Załączniki

10.1 Wspólne zalecenia

BRAK BEZPIECZEŃSTWA I POCZUCIE BRAKU BEZPIECZEŃSTWA W LOKALNYM TRANSPORCIE PUBLICZNYM (2003 R.)

Grupa robocza ds. lokalnego transportu publicznego przy Europejskim Komitecie Dialogu Społecznego w Sektorze Transportu Drogowego zakończyła prace nad wspólnymi zaleceniami w sprawie

BRAK BEZPIECZEŃSTWA I POCZUCIE BRAKU BEZPIECZEŃSTWA W LOKALNYM TRANSPORCIE PUBLICZNYM

Zalecenia europejskich partnerów społecznych dla przedstawicieli zarządów i związków zawodowych w lokalnych przedsiębiorstwach transportu publicznego w Unii Europejskiej zostały opublikowane w 2003 roku. Zostały one podpisane przez Przewodniczącego Komitetu Unii Europejskiej Międzynarodowej Unii Transportu Publicznego (UITP), Komitetu Łącznikowego Transportu Pasażerskiego Międzynarodowej Unii Transportu Drogowego (IRU), Europejską Federację Pracowników Transportu (ETF). Zalecenia zostały poparte przez Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne i Usługi Użyteczności Publicznej (CEEP) oraz Wspólnotę Kolei Europejskich (CER).

Obecnie partnerzy społeczni dokonują przeglądu wspólnych zaleceń dotyczących braku bezpieczeństwa i poczucia braku bezpieczeństwa. Po podpisaniu wspólnych zaleceń zostaną one opublikowane i wysłane do członków partnerów społecznych. Link do wspólnych zaleceń z 2003 r. można znaleźć na stronie internetowej EFT

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

oraz stronie internetowej UITP

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

Wzmocnienie zatrudnienia kobiet w miejskim transporcie publicznym (2014 r.)

Wspólne zalecenia: Wzmocnienie zatrudnienia kobiet w miejskim transporcie publicznym

Niniejsza wersja stanowi jedyny tekst autentyczny.

WSTĘP

Europejscy partnerzy społeczni w sektorze miejskiego transportu publicznego (UPT), UITP i ETF zgadzają się, że zwiększenie zatrudnienia kobiet w ich sektorze jest korzystne dla całego sektora, przedsiębiorstw i ich pracowników.

- Więcej kobiet oznacza więcej talentów zintegrowanych w przedsiębiorstwie, szersze spojrzenie na innowacje, więcej dodatkowych i uzupełniających umiejętności, takich jak zorientowanie na człowieka czy umiejętności komunikacyjne kobiet;
- Więcej kobiet pracujących w zdominowanych przez mężczyzn sektorach zazwyczaj poprawia warunki pracy dla wszystkich: przyczynia się do lepszego środowiska pracy i poczucia szacunku, a tym samym do poprawy atrakcyjności pracy;
- Zmiany demograficzne stwarzają problemy dla firm i nie mogą sobie pozwolić na działalność bez kobiet;
- I wreszcie nie mniej istotna kwestia równych szans: więcej kobiet w transporcie publicznym przyczynia się do poprawy wizerunku przedsiębiorstw transportu publicznego i sektora.

W interesie zarówno przedsiębiorstw, jak i pracowników leży przyciągnięcie większej liczby kobiet do sektora i ich utrzymanie.

OGÓLNY WYNIK PROJEKTU UITP/ETF WISE

W latach 2011/2012 europejscy partnerzy społeczni w sektorze lokalnego transportu publicznego zrealizowali wspólny projekt WISE – Wzmocnienie zatrudnienia kobiet w miejskim transporcie publicznym.

- Odsetek kobiet zatrudnionych w miejskim transporcie publicznym jest stosunkowo niski,

ponieważ wynosi on tylko 17,5 % średniej dla analizowanych przedsiębiorstw (od 5 % do 30 % w poszczególnych przedsiębiorstwach).

- „Dominacja mężczyzn” jest widoczna dla dwóch kategorii zatrudnienia: na najwyższych stanowiskach kierowniczych i w „zawodach technicznych”; mniej niż 10 % kierowców to kobiety (nieco więcej w Europie Wschodniej niż w Europie Zachodniej), a mniej niż 6 % (Europa Zachodnia) lub 11,1 % (Europa Wschodnia) pracowników w innych funkcjach technicznych to kobiety;
- W dwóch kategoriach zatrudnienia kobiety są mniej więcej w równym stopniu reprezentowane lub nawet nadreprezentowane:
 - na stanowiskach administracyjnych (administracja przedsiębiorstw, zasoby ludzkie, marketing lub komunikacja), które mogą oferować dobre miejsca pracy i możliwości rozwoju zawodowego kobiet w tym sektorze;
 - w „zawodach wymagających niskich kwalifikacji” (kasa biletowa/kasjer, sprzątaczką, stróż...), które są potencjalnie niepewnymi miejscami pracy, które albo znikają z powodu rozwoju technologicznego, albo są zlecane na zewnątrz.
- Transport publiczny jest sektorem, który jest w dużej mierze zdominowany przez męską kulturę pracy, ponieważ zawody techniczne lub operacyjne stanowią największą kategorię zatrudnienia w przedsiębiorstwach transportu publicznego.

W ramach projektu WISE próbowano zidentyfikować główne bariery utrudniające kobietom dostęp do sektora miejskiego transportu publicznego i pozostanie w tym sektorze. Zasadniczo kobiety muszą radzić sobie z trzema grupami przeszkód/barier:

1. „Bariery kontekstowe” związane z konkretnymi formami pracy w terenie. Specyfika produkcji i organizacji pracy w miejskim transporcie publicznym wydaje się stanowić większą barierę dla kobiet niż dla mężczyzn: praca zmianowa, praca wczesnym rankiem/nocą, praca w weekendy;

16 Zwani dalej w poniższym dokumencie jako partnerzy społeczni UTP (Miejskiego Transportu Publicznego)

brak uwzględnienia równowagi między pracą a życiem prywatnym lub godzenia pracy z życiem prywatnym.

2. „Bariery związane z niedopatrzeniem” lub niezwracanie uwagi na braki sprzętu oraz, bardziej ogólnie, związane z brakiem dostosowania miejsca pracy do potrzeb kobiet. Oznacza to w szczególności brak udogodnień i niespełnienie wymogów higienicznych w warsztatach konserwacyjnych i zajezdniach oraz brak toalet wzdłuż i na końcu linii, co często leży w gestii władz miejskich jako właścicieli gruntów. Elementy te poprawiłyby warunki pracy również dla mężczyzn.
3. „Bariery dyskryminacji”, które wydają się być trwałe, pomimo zmian w ustawodawstwie i zmian obyczajów społecznych. Dyskryminacja zazwyczaj opiera się na stereotypach dotyczących „naturalnego stanu” kobiet i różnic między mężczyznami i kobietami. Stereotypy te są często zakorzenione w mentalności zarówno mężczyzn, jak i kobiet i są uważane za normy, które przyczyniają się do dyskryminacji społecznej. Oznacza to w szczególności brak uznania i wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych, sytuację bycia jedyną kobietą w warsztacie, narażoną na bezpośrednie przejawy dyskryminacji ze względu na płeć (np. brak szacunku werbalnego i dyskryminacja).

Ponadto nasilające się zjawiska przemocy werbalnej i fizycznej ze strony osób trzecich w miejskim transporcie publicznym szkodzą wizerunkowi sektora jako pracodawcy, w szczególności dla kobiet.

WSPÓLNE ZALECENIA PARTNERÓW SPOŁECZNYCH W ZAKRESIE PROMOWANIA ZATRUDNIENIA KOBIET W SEKTORZE MIEJSKIEGO TRANSPORTU PUBLICZNEGO

W oparciu o ramy prawne UE dotyczące równości szans oraz strategię zatrudnienia w ramach strategii „Europa 2020”, w tym wzrost stopy zatrudnienia ludności w wieku 20–64 lat z poziomu 69 % osiągniętego w 2009 r. do poziomu 75 % w 2020 r. przy większym zaangażowaniu kobiet, **udział kobiet zatrudnionych w europejskich przedsiębiorstwach transportu publicznego powinien wzrosnąć z obecnej średniej wartości 17,5 % do co najmniej 25 % do 2020 r., przy czym celem jest osiągnięcie co najmniej 40 % w 2035 r.** Partnerzy społeczni UPT podzielają pogląd, że konieczne odnowienie wynikające ze zmian demograficznych powinno sprzyjać zwiększeniu udziału kobiet w UPT.

Lepsza reprezentacja i integracja kobiet w sektorze miejskiego transportu publicznego i jego przedsiębiorstw wymaga zestawu działań i środków, o których mowa w poniższych punktach, aby przyciągnąć kobiety do sektora i je zatrzymać.

Środki i działania niezbędne do osiągnięcia tego celu są korzystne nie tylko dla pracowników płci żeńskiej. Zgodnie z pojęciem równości płci zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą czerpać korzyści z tych działań.

POLITYKA REKRUTACYJNA

Firmy potrzebują polityki rekrutacyjnej, która będzie skierowana bezpośrednio do kobiet i zachęci je do podjęcia pracy. Prezentacja różnych zawodów, a w szczególności zawodów technicznych i możliwości rozwoju kariery zawodowej, musi uwzględniać kobiety i ich potrzeby.

Konieczne jest dokonanie przeglądu i opracowanie, wspólnie ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników, procedur rekrutacji i kryteriów selekcji w celu docenienia szerokiego wachlarza umiejętności i kompetencji, aby zapewnić równy dostęp do wszystkich zawodów i poziomów w hierarchii oraz aby zapewnić, że w ramach tego procesu kobiety są zachęcane, a nie zniechęcane.

KWALIFIKACJE, SZKOLENIA I MOŻLIWOŚCI KARIERY ZAWODOWEJ

System kształcenia i szkolenia zawodowego jest podstawą wymaganych kompetencji i dobrej wydajności pracy. Kształcenie zawodowe i szkolenie zawodowe są podstawą planowania kariery i rozwoju zawodowego pracowników.

Należy rekrutować coraz więcej kobiet do placówek kształcenia zawodowego, a firmy powinny opracować odpowiednie oferty, szczególnie w zawodach technicznych.

Kształcenie zawodowe w tym sektorze obejmuje różnorodne podejścia i oferty dla różnych grup docelowych. Zadeklarowanym celem jest zapewnienie pracownikom płci żeńskiej równego dostępu do wewnętrznych i zewnętrznych szkoleń zawodowych. Treści szkoleniowe, metody szkoleniowe i czas trwania kursów szkoleniowych powinny uwzględniać specyficzne wymagania, aby zachęcić kobiety do uczestnictwa.

Przedsiębiorstwa powinny być w pełni świadome, że możliwość kształcenia ustawicznego zapewniana przez firmę jest ważnym czynnikiem wiążącym pracowników płci żeńskiej (ale także męskiej) z przedsiębiorstwami tego sektora.

Partnerzy społeczni UPT apelują do osób odpowiedzialnych, decydentów i kadry kierowniczej przedsiębiorstw, aby więcej inwestowali w politykę na rzecz rozwoju karier kobiet we wszystkich dziedzinach, zarządzaniu i działaniach wewnątrz przedsiębiorstw i jej realizację (np. czas i środki finansowe). W celu uniknięcia tzw. efektu „efektu szklanego sufitu” zaleca się prowadzenie zdecydowanej polityki przedsiębiorstwa na rzecz integracji kobiet w przedsiębiorstwie i podjęcia odgórnego, opartego na różnych instrumentach.

Taka polityka kształcenia zawodowego i rozwoju kariery powinna być uzgodniona w procesie dialogu społecznego i opracowana we współpracy ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników.

RÓWNOWAGA MIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM PRYWATNYM/POGODZENIE PRACY I ŻYCIA TOWARZYSKIEGO

Przedsiębiorstwa miejskiego transportu publicznego potrzebują polityki dot. organizacji czasu pracy, która umożliwi wszystkim pracownikom lepsze godzenie pracy i życia towarzyskiego/rodzinnego. Taka aktywna polityka przyciąga i utrzymuje w sektorze miejskiego transportu publicznego nie tylko kobiety, ale także dla młodych pracowników.

W szczególności w przedsiębiorstwach transportu publicznego, w których praca zmianowa jest niezbędna do spełnienia wymogów mobilności obywateli Europy, polityka taka powinna obejmować bardziej elastyczne i indywidualne elementy i warianty, co jeszcze nie ma miejsca w chwili obecnej.

Możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin dla wszystkich grup pracowników, o ile jest to pożądane, również tymczasowo, uwzględniająca różne fazy życia z różnymi potrzebami w zakresie opieki nad dziećmi lub osobami starszymi, może być instrumentem realizacji elastyczności czasu pracy zgodnie z potrzebami pracowników.

Polityka godzenia pracy z życiem prywatnym musi być rozwijana we współpracy ze związkami zawodowymi i przedstawicielami pracowników oraz

obejmować instrumenty umożliwiające integrację indywidualnych życzeń i potrzeb.

Polecamy przedsiębiorstwom komunikacji miejskiej zaoferować pomoc w znalezieniu możliwości opieki nad dziećmi dla pracowników płci żeńskiej i męskiej.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

W celu uwzględnienia większej liczby kobiet, w szczególności w zawodach operacyjnych i technicznych, należy dostosować ergonomię pracy oraz bezpieczeństwo pracy. Obejmuje to na przykład zaprojektowanie miejsca pracy kierowców lub zainwestowanie w narzędzia dla warsztatów konserwacyjnych, co ułatwi ciężką pracę fizyczną.

Partnerzy społeczni UPT zwracają uwagę na znaczenie zaplecza socjalnego dla pracowników przedsiębiorstw transportu publicznego oraz dla realizacji kultury korporacyjnej zorientowanej na płeć. W związku z tym, firmy muszą zapewnić na przykład odzież roboczą dla kobiet i mężczyzn, wystarczającą ilość czystych toalet, nowoczesne i przyjemne pokoje wypoczynkowe i stołówki, odpowiednie (oddzielne) garderoby, toalety wzdłuż i na końcu linii, należy znaleźć rozwiązania z gminami jako właścicielami gruntów.

W celu ochrony pracowników obsługujących pojazdy i pracowników mających kontakt z klientem na innych stanowiskach przed przypadkami przemocy ze strony osób trzecich, firmy muszą zapewnić dalsze odpowiednie środki. To oraz stały rozwój i realizacja tych działań będzie dużym wyzwaniem w kolejnych latach.

UITP i ETF podkreślają, że wszyscy pracownicy korzystają z takich środków.

RÓWNOŚĆ WYNAGRODZEŃ

Przedsiębiorstwa miejskiego transportu publicznego powinny zapewnić zasadę równości wynagrodzeń, przeanalizować w przedsiębiorstwie zakres „różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” i opracować politykę mającą na celu wyeliminowanie takiego zjawiska.

Chociaż w sektorze transportu publicznego zasada „taka sama płaca za tę samą pracę” obowiązuje w kilku grupach taryfowych dla różnych zawodów

negocjowanych w ramach układów zbiorowych, dyskryminacja płacowa występuje zazwyczaj w sposób subtelny, np. poprzez ocenę różnych umiejętności. W szczególności na szczeblu kierowniczym dość powszechne jest zróżnicowanie płac.

KULTURA PRACY I STEREOTYPY DOTYCZĄCE PŁCI

Kultura korporacyjna firm jest głównym problemem z punktu widzenia ich atrakcyjności. Sektory i firmy, w których większość pracowników stanowią mężczyźni, stopniowo tworzą typową „męską kulturę pracy”. Dotyczy to również sektora przedsiębiorstw transportu publicznego. Ta „męska kultura pracy” ze wszystkimi jej konsekwencjami, takimi jak stereotypy dotyczące płci (np. „kobiety nie znają się na technice”) czy molestowanie seksualne nadal stanowi istotną barierę na drodze do zwiększenia atrakcyjności tego sektora dla kobiet i ich udziału w zatrudnieniu. Co więcej, zmiana ustalonej kultury jest ciężką pracą i wymaga wielu wysiłków ze strony przedsiębiorstw, stowarzyszeń, związków zawodowych i rad zakładowych. Muszą uwrażliwiać przede wszystkim kierownictwo wszystkich szczebli, od kierownictwa wyższego szczebla do kierowników liniowych/zespołów, ale także wszystkich pracowników na tę pracę.

Stereotypy związane z płcią stanowią największe bariery w tworzeniu przyjaznej dla kobiet kultury pracy, również w codziennym życiu zawodowym. Stereotypy opierają się na błędnych wyobrażeniach dotyczących naturalnych różnic między mężczyznami i kobietami. Naturalne różnice zmieniane są poprzez stereotypy dotyczące różnic kulturowych i społecznych jako uzasadnienie faktów dotyczących dyskryminacji, ale ukrywając fakty dotyczące dyskryminacji za odniesieniami do natury. Takie błędne koło od natury do kultury i od kultury do natury może być zwalczane przez:

- Uznanie i potępienie dyskryminacyjnego działania stereotypu;
- Brak realności naturalnych różnic w relacjach pracowniczych jako relacjach społecznych;
- Odniesienia do przykładów, zaczerpnięte z relacji pracowniczych i społecznych, na temat faktów opisywanych przez stereotyp w celu zachowania stereotypu w wymiarze kulturowym, a nie naturalnym.
- Specjalne szkolenie dla kierownictwa każdego szczebla, w tym kierowników zespołów w celu ich uwrażliwienia, tak aby byli w stanie identyfikować stereotypowe zachowania i wprowadzać środki zaradcze.

POLITYKA KORPORACYJNA

Przyciągnięcie większej liczby kobiet do firm transportu publicznego i uzyskanie wizerunku firmy przyjaznej kobietom jest możliwe tylko wtedy, gdy kierownictwo wyższego szczebla jest do tego przekonane.

Europejscy partnerzy społeczni zalecają podejście odgórne, w którym kadra zarządzająca wyznacza wyraźne cele w zakresie zatrudnienia kobiet i rozwoju ich kariery w różnych obszarach oraz opracowuje instrumenty służące realizacji tych celów. Preferowane są mierzalne cele z jasnymi ramami czasowymi, które są regularnie monitorowane i publikowane. Cele te powinny stać się częścią celów strategicznych firmy. Polityka firmy powinna kierować się zasadą równych szans i „gender mainstreaming”. Podejście odgórne jest konieczne, ponieważ kierownictwo średniego i niskiego szczebla musi realizować te cele, co nie jest możliwe, gdy nie ma co do tego przekonania (patrz kultura pracy i stereotypy dotyczące płci).

DZIAŁANIA NASTĘPCZE

Europejscy partnerzy społeczni UPT będą promować te wspólne zalecenia i zobowiązują się do regularnego monitorowania ich wdrażania.

UITP i ETF wykorzystają wyniki projektu WISE w celu zainicjowania szerszej i bardziej intensywniej dyskusji pomiędzy europejskimi przedsiębiorstwami transportowymi, ich stowarzyszeniami i związkami zawodowymi. Celem jest wspólne omówienie i zatwierdzenie proponowanych środków, jak również określenie dalszych obszarów działania, które pomogą w zwiększeniu udziału kobiet w zatrudnieniu.

Trzy lata po podpisaniu UPT, europejscy partnerzy społeczni zorganizują kolejny projekt w celu oceny postępów we wdrażaniu tych zaleceń i wzmocnienia ich w razie potrzeby.

Podpisano w Brukseli, dnia 8 kwietnia 2014 r.

10.2 Wspólne oświadczenia

Skutki, stosowanie i dalszy rozwój dyrektywy 2003/59/WE w sprawie wstępnej kwalifikacji i ustawicznego szkolenia zawodowych kierowców autobusów w miejskim transporcie publicznym (2014 r.)

Partnerzy społeczni w sektorze publicznego lokalnego transportu UITP i ETF¹⁷

Wspólne oświadczenie Skutki, stosowanie i dalszy rozwój dyrektywy 2003/59/ we w sprawie wstępnej kwalifikacji i ustawicznego szkolenia zawodowych kierowców autobusów w miej- skim transporcie publicznym¹⁸

WSTĘP

W 2010 r. europejscy partnerzy społeczni w sektorze miejskiego transportu publicznego (UPT) UITP i ETF przeprowadzili wspólny projekt i konferencję na temat stosowania, skutków i oceny dyrektywy 2003/59/WE. Partnerzy społeczni UPT z dużym zadowoleniem przyjęli dyrektywę, ponieważ stwarza ona możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych kierowców, a tym samym zwiększa atrakcyjność zawodu. Przyczynia się ona ponadto do poprawy zdrowia i bezpieczeństwa zawodowych kierowców oraz do poprawy wyników przedsiębiorstw w zakresie ograniczania zanieczyszczenia środowiska, ograniczania liczby wypadków i innych korzyści związanych z poprawą jakości usług i profesjonalizmu kierowców.

UITP i ETF są zdania, że dyrektywa ma pozytywny wpływ na koncepcję jakości usług i jakości pracy, co jest ważne w miejskim transporcie publicznym. Ponadto w trakcie wspólnego projektu stwierdzili oni wpływ na rozwój systemów szkoleniowych i organizację rynku pracy. W zależności od sytuacji w poszczególnych państwach członkowskich wpływ ten nie jest jedynie powierzchowny.

WPŁYW NA DIALOG SPOŁECZNY

Europejscy partnerzy społeczni w sektorze miejskiego transportu publicznego są zdania, że dyrektywa 2003/59/WE może i poprawi dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa. W tym celu europejscy partnerzy społeczni UPT zalecają, aby wymienione poniżej punkty były przedmiotem wymiany między partnerami społecznymi na szczeblu krajowym i/lub lokalnym, tak aby można było wypracować wspólne rozumienie skutków dyrektywy oraz – w oparciu o to wspólne rozumienie – zaoferować poprawę w zakresie szkolenia wstępnego i okresowego, przy jednoczesnym poszanowaniu praw pracodawców i pracowników:

- Warunki rekrutacji i warunki pracy powinny przyciągać, zatrzymywać i motywować pracowników. W tym kontekście szkolenie kierowców należy uznać za podstawowe narzędzie poprawy lojalności kierowców;
- Pracownicy powinni mieć możliwość podnoszenia i/lub różnicowania poziomu umiejętności i kwalifikacji;
- Ułatwia się ich mobilność zawodową i zwiększa się ich perspektywy zawodowe;
- Wpływ inwestycji w szkolenia i zwrot z inwestycji, finansowanie szkoleń i jakość szkoleń są przedmiotem dialogu społecznego.

¹⁷ UITP and ETF zwani dalej w poniższym dokumencie jako partnerzy społeczni UPT (Miejskiego Transportu Publicznego)

¹⁸ W niniejszym oświadczeniu przyznano, że istnieją różnice między (międzynarodowym) transportem towarowym a miejskim transportem pasażerskim pod względem praktycznych ustaleń dotyczących wdrażania dyrektywy 2003/59/WE, które mogą doprowadzić do tego, że partnerzy społeczni określą różne potrzeby tych dwóch sektorów.

INWESTYCJE I ZWROT Z INWESTYCJI

Partnerzy społeczni UITP i ETF są zdania, że szkolenie zgodne z wymogami dyrektywy musi być uznawane za inwestycję, a nie za koszt. Partnerzy społeczni na poziomie krajowym, regionalnym i zakładowym powinni być świadomi potencjalnych korzyści finansowych szkolenia wstępnego i ustawicznego oraz jego wysokiego zwrotu z inwestycji:

- Zmniejszenie zużycia paliwa;
- Zmniejszenie kosztów utrzymania pojazdów;
- Zmniejszenie liczby wypadków drogowych i ofiar śmiertelnych;
- Potencjalnie niższe składki ubezpieczeniowe;
- Poprawa jakości środowiska pracy kierowców, a tym samym poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zmniejszenie liczby nieobecności w pracy;
- Oferowanie pasażerom lepszego standardu obsługi.

FINANSOWANIE SZKOLEŃ WSTĘPNYCH I USTAWICZNYCH

Europejscy partnerzy społeczni w sektorze miejskiego transportu publicznego, UITP i ETF zauważyli podczas realizacji projektu, że nie ma spójnej sytuacji w zakresie finansowania początkowego i ustawicznego szkolenia zawodowego w państwach członkowskich.

Partnerzy społeczni w sektorze miejskiego transportu publicznego zalecają coroczną ocenę kosztów i korzyści przeprowadzaną przez partnerów społecznych na poziomie sektora i przedsiębiorstwa. Ocena taka jest szczególnie konieczna, aby uniknąć sytuacji, w której przedsiębiorstwa finansujące szkolenie wstępne i ustawiczne dla swoich kierowców doświadczają zakłóceń konkurencyjności w porównaniu z przedsiębiorstwami, które nie finansują szkoleń wstępnych i ustawicznych. Partnerzy społeczni są zdania, że koszty inwestycji w kształcenie początkowe i ustawiczne muszą być ponoszone przez pracodawców.

Należy również nawiązać dialog z władzami i zarządem krajowym, regionalnym i lokalnym w celu opracowania programów finansowania lub współfinansowania publicznego, uwzględniających skutki dla zatrudnienia na szczeblu lokalnym i regionalnym. Partnerzy społeczni UPT pragną podkreślić społeczną odpowiedzialność za kształcenie zawodowe i edukację ustawiczną, które powinny być wspierane ze środków publicznych.

Partnerzy społeczni w sektorze miejskiego transportu publicznego są zachęceni do wspólnego znajdowania porozumień w celu uniknięcia konieczności finansowania szkolenia wstępnego lub ustawicznego przez samych kierowców. Partnerzy społeczni wzywają Unię Europejską, władze krajowe i lokalne oraz pracodawców do znalezienia niezbędnych środków finansowych.

JAKOŚĆ SZKOLEŃ I EGZAMINÓW, OŚRODKI SZKOLENIOWE I TRENERZY

Partnerzy społeczni UPT wyrażają ubolewanie, że chociaż Komisja odnosi się do różnic w zakresie szkoleń i wymogów dotyczących trenerów i ośrodków szkoleniowych jako głównego ustalenia w swoim sprawozdaniu z wdrażania dyrektywy 2003/59/WE (COM(2012)385), nie wyciąga ona wniosków dot. dalszych działań w tej sprawie. UITP i ETF zwracają się do Komisji, by w porozumieniu z partnerami społecznymi podjęła się obiektywnej oceny realizacji celów dyrektywy, przeprowadzonej przez niezależny organ. Partnerzy społeczni zgodzili się co do znaczenia następujących kryteriów:

- Zharmonizowany model wstępnego szkolenia i testu w zakresie kwalifikacji zawodowych we wszystkich państwach członkowskich, aby uniknąć rozbieżności w poziomach kompetencji i zagwarantować zharmonizowany minimalny i obowiązkowy program nauczania dla wszystkich państw członkowskich;
- Harmonizacja kryteriów jakości dla ośrodków szkoleniowych i szkoleń trenerów;
- Harmonizacja kryteriów jakości dla egzaminów;
- Harmonizacja warunków akredytacji ośrodków szkoleniowych i trenerów;
- Specyfikacje ośrodków (pojazdy używane w ośrodkach, materiały edukacyjne dostępne w ośrodkach, szkolenia dla instruktorów itp.);
- Ustalenia, które wyłoniły się z nadzorowania ośrodków szkoleniowych, itp.

Powyższe kryteria są warunkiem wstępnym skutecznego wzajemnego uznawania szkolenia początkowego i zawodowego.

Również na poziomie krajowym partnerzy społeczni są uprawnieni do wyrażania opinii i formułowania zaleceń. **Streszczenie skierowane do Komisji Europejskiej**

Partnerzy społeczni UPT są zdania, że przyszłe działania Komisji, po dokonaniu oceny opisanej powyżej, powinny uwzględniać:

- Jakość szkolenia poprzez kryteria akredytacji ośrodków szkoleniowych i szkoleń instruktorów;
- Jakość egzaminów;
- Finansowanie wymaganego szkolenia wstępnego i ustawicznego w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownicy sami finansują szkolenie zawodowe i ustawiczne;
- Środek kontroli i egzekwowania wymogów dyrektywy w zakresie szkoleń i kształcenia ustawicznego;

Oświadczenie końcowe: Jak już wspomniano powyżej, w związku z pozytywnymi skutkami szkolenia wstępnego i ustawicznego

zawodowych kierowców w miejskim transporcie publicznym, mianowicie:

- poprawą wyników osiągniętych przez przedsiębiorstwa w zakresie ograniczania zanieczyszczenia środowiska, ograniczeniem liczby wypadków i innymi korzyściami związanymi z poprawą jakości usług oraz profesjonalizmem kierowców;
- poprawą poziomu BHP zawodowych kierowców w związku z wdrożeniem dyrektywy,

Partnerzy społeczni UPT UITP i ETF są zdania, że właściwe organy powinny wyrazić wymagania szkoleniowe w specyfikacjach przetargowych w celu pozytywnego uznania wysiłków szkoleniowych firm przy wyborze operatora.

Podpisano w Brukseli, dnia 8 kwietnia 2014 r.

Partnerzy społeczni w sektorze publicznego lokalnego transportu UITP i ETF¹⁹

W kierunku zrównoważonej mobilności w miastach **Wspólne oświadczenie** **UITP/ETF**

W KIERUNKU ZRÓWNOWAŻONEJ MOBILNOŚCI W MIASTACH (2016 R.)

UITP i ETF z zadowoleniem przyjmują sprawozdanie Parlamentu Europejskiego, przygotowane z własnej inicjatywy, w sprawie mobilności w miastach zgodnej z zasadami zrównoważonego rozwoju i zachęcają Komisję do wykorzystania tej okazji do zdecydowanego promowania i wspierania działań na szczeblu lokalnym w tym obszarze o europejskiej wartości dodanej.

Biorąc pod uwagę rosnący odsetek ludności Europy mieszkającej w miastach, ambitne cele Unii Europejskiej w zakresie zmian klimatu, wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy można osiągnąć jedynie poprzez działania na obszarach miejskich.

Z doświadczeń europejskich partnerów społecznych, UITP i ETF, wynika, że wyzwania stojące przed miastami są podobne w całej Europie: słaba jakość powietrza, starzenie się społeczeństwa, brak aktywności fizycznej (otyłość, choroby układu krążenia), hałas, zatory komunikacyjne, wykluczenie społeczne, brak środków na inwestycje itp.

Chociaż reakcje polityczne na szczeblu lokalnym będą się różnić między innymi ze względów historycznych, kulturowych i topograficznych, szersze korzystanie z transportu publicznego może pomóc w sprostaniu wielu z tych wyzwań jednocześnie.

Nie ignorując zasady subsydiarności, UITP i ETF uważają, że poprzez odpowiednie i skoordynowane inicjatywy na szczeblu europejskim należy promować zrównoważoną mobilność w miastach, w szczególności korzystanie z publicznego transportu miejskiego.

¹⁹ Zwani dalej w poniższym dokumencie jako partnerzy społeczni UTP (Miejskiego Transportu Publicznego)

ROLA MIAST W GOSPODARCE I SPOŁECZEŃSTWIE

Miasta są siłą napędową Unii Europejskiej. Około 80 % ludności Europy mieszka na obszarach miejskich, gdzie generowane jest ponad 80 % europejskiego PKB. Niezbędne tworzenie dobrobytu w krajach europejskich, prowadzące do tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy, zależy zatem w dużej mierze od poziomu gospodarczego i atrakcyjności miast europejskich.

Do najczęściej identyfikowanych czynników wpływających na konkurencyjność miast należą: siła gospodarcza, kapitał ludzki, kapitał fizyczny, atrakcyjność światowa, jakość życia, skuteczność instytucjonalna oraz dojrzałość finansowa²⁰. Dowody zebrane na podstawie badań przeprowadzonych w różnych krajach wskazują, że większość z tych czynników w dużej mierze zależy od transportu publicznego.

Jako przykład, w odniesieniu do kapitału ludzkiego, sektor transportu publicznego przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności miast poprzez:

- Przyciąganie talentów – Większość kadry kierowniczej wyższego szczebla z wiodących firm europejskich twierdzi, że jakość połączeń transportowych jest jednym z najważniejszych czynników wpływających na wybór lokalizacji działalności gospodarczej w Europi²¹. Jakość mobilności miejskiej i środowiska miejskiego również pomaga przyciągnąć młode talenty.
- Budowanie umiejętności – Poprawa transportu publicznego zwiększa mobilność siły roboczej, dając dostęp do większej różnorodności ofert pracy i możliwości kształcenia. Umożliwia to szybsze nabywanie umiejętności i wiedzy niż miałyby to miejsce w innym przypadku. Ocena projektu Melbourne Metro wykazała, że projekt ten nie tylko wesprze ogólny rozwój kapitału ludzkiego w Melbourne, ale także pomoże rozwiązać problem znacznych dysproporcji pomiędzy różnymi częściami miasta, przyczyniając się do poprawy równości w obrębie tego obszaru²². Dobre połączenie pomiędzy miastami i ich otoczeniem jest zatem istotnym elementem.

- Możliwości zatrudnienia w transporcie publicznym – Organizacje transportu publicznego zapewniają zróżnicowane i wykwalifikowane miejsca pracy dla mieszkańców miast. W wielu miastach lokalny operator transportu publicznego jest jednym z największych pracodawców (np. w Amsterdamie, Barcelonie, Paryżu). Organizacje transportu publicznego pomagają również wspierać miejsca pracy w innych regionach poprzez ich łańcuch dostaw.

Jednakże mobilność w miastach jest coraz częściej ograniczana przez zatory komunikacyjne, a związane z tym koszty oszacowano na 0,66 % PKB UE, jeśli nic się nie zmieni. Zwiększony ruch drogowy i zatory w miastach idą w parze z większą liczbą wypadków, a także z zanieczyszczeniem powietrza i hałasem. 40 % wypadków śmiertelnych ma miejsce na obszarach miejskich²³ i zazwyczaj są to wypadki z udziałem samochodów. Transport miejski odpowiada za 40 % emisji CO₂ pochodzących z transportu drogowego i do 70 % innych zanieczyszczeń. Na obszarach miejskich, gdzie problemy związane z zatłoczeniem, zanieczyszczeniem, hałasem i ryzykiem wypadków rosną, mieszkańcy, użytkownicy dróg, ale także pracownicy transportu publicznego są narażeni na większe ryzyko, w tym stres, choroby układu oddechowego i układu krążenia oraz zagrożenia dla bezpieczeństwa osobistego. Podczas gdy miasta powinny zachować elastyczność w wyborze najlepszych środków i instrumentów politycznych dostosowanych do ich szczególnych potrzeb, instytucje europejskie mogą odegrać ważną rolę poprzez opracowanie wytycznych i promowanie najlepszych praktyk.

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

21 Tim Moonen i in., The Business of Cities, 2013

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

23 Vademecum bezpieczeństwa ruchu drogowego – Tendencje w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego, statystyki i wyzwania w UE na lata 2010–2013, marzec 2014 r.

Zrównoważony transport miejski stanowi zatem ważną dźwignię wzrostu, innowacji, zatrudnienia, włączenia społecznego i zrównoważonego rozwoju miast. Należy zdecydowanie opowiedzieć się za położeniem silnego nacisku na rozwój infrastruktury miejskiej, w szczególności infrastruktury transportu miejskiego w ramach unijnego pakietu na rzecz zatrudnienia, wzrostu gospodarczego i inwestycji. Uważamy również, że dobrze zintegrowana mobilność na obszarach miejskich, łącząca transport dalekobieżny ze środkami transportu miejskiego (rozwój węzłów miejskich) pomoże poprawić konkurencyjność i atrakcyjność miast poprzez zapewnienie brakującego połączenia pierwszej i ostatniej mili każdej podróży.

PRZEJŚCIE NA MIEJSKI TRANSPORT PUBLICZNY, INWESTYCJE I FINANSOWANIE

Nie ignorując zasady subsydiarności, UITP i ETF uważają, że instytucje europejskie powinny podjąć działania na rzecz promowania zrównoważonej mobilności w miastach. Zmiana sposobu transportu na rzecz bardziej zrównoważonych środków transportu, takich jak czysta, efektywna, przystępna cenowo i bezpieczna komunikacja miejska, zwłaszcza masowe środki transportu publicznego (kolej miejska, metro, tramwaj i czyste autobusy), a także poruszanie się pieszo i na rowerze, ma zasadnicze znaczenie dla wspierania wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, a tym samym żywotności europejskich miast oraz dla zachowania zdrowia, bezpieczeństwa i jakości życia ich mieszkańców.

Ekonomiczne i społeczne korzyści płynące z transportu publicznego dla miasta są optymalizowane, gdy programy transportu publicznego są odpowiednio zintegrowane ze strategiami rozwoju gospodarczego, polityką rozwoju miejskiego i mieszkalnictwa, strategiami edukacji i zatrudnienia, polityką turystyczną i kulturalną oraz oczywiście z innymi aspektami polityki transportu miejskiego.

Samorządy lokalne powinny być upoważnione do skutecznej realizacji takich zintegrowanych strategii miejskich. W szczególności należy wzmocnić ich zdolność do odpowiedniego generowania środków finansowych na realizację takich strategii. Stworzy to wartość na szczeblu lokalnym, która może zostać przejęta przez władze lokalne na potrzeby finansowania infrastruktury i usług. Ponadto UITP i ETF podkreślają znaczenie planów zrównoważonego rozwoju obszarów miejskich (SUMP) jako ważnego instrumentu i wzywają Komisję Europejską do promowania tworzenia planów zrównoważonego rozwoju obszarów miejskich, w szczególności poprzez uzależnienie przyznania funduszy Unii Europejskiej od ustanowienia planów zrównoważonego rozwoju obszarów miejskich lub równoważnych środków.

Transport publiczny powinien stanowić integralną część każdego programu rozwoju obszarów miejskich, a projekty dotyczące infrastruktury miejskiej powinny być traktowane priorytetowo w przyszłych pakietach inwestycyjnych, zwłaszcza na szczeblu Unii Europejskiej.

W związku z tym UITP i ETF zwracają się do Komisji Europejskiej, aby w ramach przeglądu Białej Księgi Transportu z 2011 r. przyjęła za cel podwojenie udziału transportu publicznego w rynku do 2030 r. oraz ukształtowała swoją politykę i inicjatywy związane z tym celem.

Konkretne propozycje obejmują:

- Należy zwrócić się do państw członkowskich o opracowanie długoterminowej perspektywy finansowej dla dostępnego i przystępnego cenowo transportu publicznego oraz o sporządzenie sprawozdania na ten temat. W tym względzie państwa członkowskie powinny uwzględnić korzyści gospodarcze i społeczne związane z unikaniem kosztów wynikających z nadmiernego natężenia ruchu oraz z promowania transportu publicznego, takich jak koszty opieki zdrowotnej, koszty bezrobocia, koszty zatorów komunikacyjnych itp.
- Zwiększenie udziału transportu publicznego w modelu transportowym na obszary wymaga wyraźnego europejskiego zobowiązania politycznego do priorytetowego traktowania transportu publicznego.

- Przestrzeń miejska jest zasobem deficytowym, a transport publiczny jest często najbardziej efektywnym przestrzennie środkiem transportu. Niezbędne jest wyraźne zobowiązanie polityczne do oceny i ustalania priorytetów dla poszczególnych rodzajów transportu w zależności od ich wykorzystania przestrzeni i energii (w tym poziomu emisji).
- W odniesieniu do e-mobilności w miastach należy skoncentrować się na wspólnej mobilności. E-mobilność indywidualna nie powinna mieć negatywnego wpływu na transport publiczny ani przyczyniać się do dalszego zatłoczenia.

Operatorzy transportu publicznego nadal zmagają się z brakiem bezpieczeństwa finansowego. Przychody ulegają erozji w wyniku presji na finanse publiczne i ciągłej konkurencji ze strony prywatnego użytkownika samochodów. Ponadto rosnące zagęszczenie ruchu drogowego może spowolnić publiczny transport drogowy, czyniąc go mniej niezawodnym. Może to spowodować wzrost zużycia paliwa i kosztów utrzymania oraz wydłużenie czasu podróży i oczekiwania użytkowników. Atrakcyjność transportu publicznego jako alternatywy dla samochodu prywatnego jest ograniczona, co może prowadzić do dalszego obniżenia poziomu usług i zatrudnienia.

Większa stabilność finansowa powinna zapewnić realizację celów polegających na ułatwieniu wszystkim mieszkańcom dostępu do transportu publicznego jako usługi użyteczności publicznej, ułatwieniu dostępu do podstawowych usług oraz przywróceniu równowagi konkurencyjnej między transportem publicznym a prywatnym ruchem samochodowym. Konieczne jest bardziej kreatywne i wyrafinowane podejście do finansowania, w tym wykorzystanie instrumentów finansowych w ramach kategorii „zanieczyszczający płaci”, „beneficjent płaci” i „ogół społeczeństwa płaci”. Instrumenty te stanowią również przesłankę do zniechęcania do korzystania z transportu prywatnego w celu uzyskania miejsca dla transportu publicznego poprzez internalizację kosztów zewnętrznych.

UITP i ETF wzywają państwa członkowskie do ustanowienia długoterminowej strategii finansowania transportu publicznego, w tym inwestycji, z wykorzystaniem wszystkich form i źródeł finansowania na szczeblu krajowym.

ZATRUDNIENIE, TRANSPORT PUBLICZNY WYSOKIEJ JAKOŚCI, ŚRODOWISKO PRACY I DIALOG SPOŁECZNY

UITP i ETF podkreślają wysoki potencjał sektora miejskiego transportu publicznego w zakresie tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy na obszarach miejskich. W wielu miastach i aglomeracjach sektor ten wnosi cenny wkład w integrację grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, a partnerzy społeczni opracowują i wdrażają politykę różnorodności na poziomie przedsiębiorstwa. Ponadto, na obszarach miejskich przedsiębiorstwa transportu publicznego odgrywają ważną rolę w zapewnianiu kwalifikacji i staży, zwłaszcza dla ludzi młodych.

Ponadto UITP i ETF podkreślają znaczenie jakości usług transportu publicznego jako kluczowego aspektu przyciągania i zatrzymywania użytkowników. W tym kontekście pracownicy są kluczem do sukcesu transportu publicznego. Jakość środowiska pracy, jak również zmotywowany, dobrze wyszkolony i wynagradzany personel stanowi istotny element dostarczania wysokiej jakości usług dla klientów, którzy są w centrum tego procesu.

Sektor ten stoi obecnie przed kilkoma wyzwaniami:

- Z jednej strony, wprowadza się wiele zmian technologicznych, aby lepiej odpowiadać na potrzeby klientów (inicjatywy inteligentnego miasta), które występują szybko i są trudne do przewidzenia. Wiele z tych innowacji w miejskim transporcie publicznym będzie miało bezpośredni wpływ na zatrudnienie (np. e-bilety) i warunki pracy (np. ITS w miejskim transporcie publicznym, technologie nadzoru w celu rozwiązania problemów związanych z bezpieczeństwem i ochroną, narzędzia informatyczne dla kierowców). Będą one miały wpływ na wszystkie obszary działalności, począwszy od kierowców, konserwacji, usług, administracji lub IT, i będą wymagały silnego dialogu społecznego w celu zapewnienia właściwego przejścia.
- Z drugiej strony, transport publiczny jest sektorem pracochłonnym, a zmiany demograficzne w Europie stanowią wyzwania dla tego sektora w wielu państwach członkowskich. Należy się tym zająć również w miejskim transporcie publicznym i może to prowadzić do konieczności rekrutacji i szkolenia większej liczby pracowników niż w przeszłości. Konieczne jest przeanalizowanie wizerunku sektora jako pracodawcy i warunków przyciągania pracowników, którzy są niezbędni

do świadczenia usług wysokiej jakości. Wymaga to również zwrócenia uwagi na starzenie się społeczeństwa w przedsiębiorstwach. Zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia jest ważnym elementem przyciągającym i zatrzymującym pracowników transportu publicznego.

- Intensyfikacja pracy, zatory komunikacyjne (zdrowie), bezpieczeństwo (wypadki) i poczucie bezpieczeństwa (agresywni pasażerowie) są elementami zagrażającymi środowisku pracy, a tym samym atrakcyjności sektora, w tym dla młodych pracowników i kobiet.
- Problem braku bezpieczeństwa, zachowań aspołecznych, agresji i przemocy dotyczy zarówno pracowników transportu publicznego, jak i pasażerów i wymaga zdecydowanych działań nie tylko na poziomie partnerów społecznych, ale również w ścisłej współpracy z władzami lokalnymi. Należy uznać znaczenie obecności ludzi w transporcie publicznym dla poczucia bezpieczeństwa.

W tym kontekście kluczowe znaczenie ma podkreślenie odpowiedzialności wszystkich szczebli administracji, w tym szczebla europejskiego, za zapewnienie jakości transportu publicznego, a tym samym warunków pracy wysokiej jakości, zapewnienie odpowiedniego finansowania, jak również bliskiej współpracy między pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi w celu realizacji wspólnych celów.

W związku z tym UITP i ETF podkreślają znaczenie dialogu społecznego na wszystkich szczeblach, w tym na szczeblu europejskim, i pragną przypomnieć swoje wspólne pismo z dnia 9 lutego 2015 r. Ponadto europejscy partnerzy społeczni w miejskim transporcie publicznym wzywają Komisję Europejską do informowania, konsultowania się w odpowiednim czasie i wysłuchiwanie partnerów społecznych w sprawie wszystkich inicjatyw istotnych dla sektora miejskiego transportu publicznego o bezpośrednich i pośrednich skutkach społecznych. UITP i ETF potwierdzają swoją gotowość do dyskusji z instytucjami europejskimi na temat propozycji i rozwiązań.

Podpisano w Brukseli dnia 14 marca 2016 r.

Za ETF

Alain Sutour

Przewodniczący Komitetu Transportu Miejskiego ETF
(ETF Urban Public Transport Committee)

Sabine Trier

Zastępca Sekretarza Generalnego

Za UITP

Nicolas Blain

Przewodniczący Komitetu UITP UE

Thomas Avanzata

Dyrektor Departamentu Europejskiego UITP.

