

Dialogul social în sectorul transportului public urban în anumite țări din Europa Centrală și de Est

Raport de proiect



Cu sprijin financiar din partea UE



Manșetă

Prezentul document a fost întocmit în cadrul proiectului „Dialogul social în sectorul transportului public urban în anumite țări din Europa Centrală și de Est”. Proiectul a primit sprijin financiar din partea Uniunii Europene sub titlul bugetar „Sprijin pentru dialog social”. Informațiile și opiniile exprimate în prezentul raport le reflectă pe cele ale autorilor. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru nicio utilizare care poate fi dată informațiilor conținute în prezentul document.

Comandat de partenerii de proiect

Asociația Internațională pentru Transport Public
(UITP)
Rue Sainte-Marie 6
1080 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 673 61 00
info@uitp.org | www.uitp.org

Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (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

Redactat și publicat de

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

Schemă

DreiDreizehn GmbH, Berlin | www.313.de

Fotografii

iStock.com

Popis sadržaja

1	Cuvânt înainte al partenerilor sociali	5
2	Introducere	7
3	Metodologie	11
4	Partenerii sociali europeni	13
4.1	Asociația Internațională pentru Transport Public (UITP)	13
4.2	Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF)	14
5	Dialogul social european	17
6	Activitățile de dialog social european în sectorul transportului public urban	23
7	Rezumatul întâlnirilor cu parteneri sociali din Bulgaria, Republica Cehă și Polonia	25
7.1	Ședința cu partenerii sociali din Sofia, Bulgaria	26
7.2	Ședința partenerilor sociali din Praga, Republica Cehă	32
7.3	Ședința cu partenerii sociali din Varșovia, Polonia	36
8	Rezumatul celor trei ateliere de proiect	41
8.1	Atelierul 1: Bulgaria, Croația, Slovenia, Serbia	42
8.2	Atelierul 2: Republica Cehă, Ungaria, România, Slovacia	45
8.3	Atelierul 3: Polonia, Estonia, Letonia, Lituania	48
9	Rapoarte de la companii și sindicate din sectorul transportului public urban din țări din Europa Centrală și de Est	53
9.1	Compania de Transport a Orașului Košice, a.s., Republica Slovacă	53
9.2	Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC, Riga, Letonia; sfera operațiunilor – Funcționarea Terminalului de Autocare (infrastructură internațională);	56
9.3	OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Morav (OS DOSIA)	57
9.4	Sindicatul Lucrătorilor în Transport și Drumuri din Estonia (ETTA), Tallinn, Estonia, sindicat	58
9.5	SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi și Comunicații de la Nomago d.o.o.)	59
9.6	Federația Națională a Sindicatelor din Transporturi (KSZOSZ), Ungaria	60
9.7	Numele companiei: UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Vilnius, Lituania	61
9.8	Sindicatul Lucrătorilor în Servicii Publice și Transport din Letonia LAKRS. Riga, Letonia	63
9.9	Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Cracovia; Polonia	65
9.10	Sindicatul Liber Metrou, București, România	66
9.11	Sindicatul Independent al Angajaților în Transportul Rutier și Urban din Serbia	68
10	Anexe	71
10.1	Recomandări comune	71
10.2	Declarații comune	74



Cuvânt înainte al partenerilor sociali

Utilizarea structurilor instituționalizate și colaborarea la potențial maxim în cadrul dialogului social european în beneficiul sectorului transportului public reprezintă un obiectiv comun al ETF și UITP. Cu toate acestea, organizarea dialogului social din diverse țări europene este foarte diversă și reflectă cultura relațiilor industriale din economiile și societățile respective.

Pentru partenerii sociali europeni este esențială stabilirea unei înțelegeri comune pentru abordarea anumitor aspecte ce decurg din organizarea specifică a transportului public din diverse țări și orașe, precum și din schimbarea rapidă a mediului în care funcționează companiile și lucrătorii (digitalizarea, modificarea șabloanelor de mobilitate urbană, noi participanți etc.). Asigurarea calității serviciilor de transport public și a calității condițiilor de lucru, precum și menținerea statutului de angajator local atractiv și important constituie un principiu călăuzitor.

Atingerea acestor obiective va depinde de numărul de țări implicate în discuții la nivel european, precum și înțelegerea și cunoașterea diversității structurilor de dialog social din UE.

Prin acest proiect, partenerii sociali europeni vizează o contribuție la îmbunătățirea reprezentării țărilor din Europa Centrală și de Est în dialogul social european și o promovare a unei mai bune înțelegeri reciproce prin angajare într-un dialog și schimb de idei direct între sindicatele și patronatele din țările respective. Rezultatele acestor schimburi sunt reflectate în prezentul raport.

Avem convingerea că aceste rezultate vor crește calitatea dialogului social și că vor consolida modelul social european în beneficiul companiilor și al lucrătorilor din sectorul nostru.



Thomas Avanzata



Sabine Trier



Introducere

Dialogul social la nivel european joacă un rol esențial în modelul social european, asigurând avantaje pentru companii, lucrători și pentru economie și societate în general. Partenerii sociale europeni pentru transport public urban, Asociația Internațională pentru Transport Public (UITP) și Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF) depun eforturi pentru a promova dialogul social european și pentru a discuta funcționarea și rezultatele cu partenerii sociali din țările din Europa Centrală și de Est (ECE). În același timp, partenerii sociali europeni doresc să își sporească cunoștințele despre funcționarea și activitățile dialogului social din țările respective.

O particularitate a dialogului social în transportul public urban din multe țări din ECE este nivelul ridicat de descentralizare cu o lipsă de organizații sau reprezentare la nivel sectorial sau național. Dialogul social din țările din Europa Centrală și de Est este organizat predominant în corpul tripartit al Consiliilor Economice și Sociale. Acestea iau decizii la nivel statal, de ramură sau de companie, pe diverse subiecte. Dialogul social bipartit între lucrători și reprezentanții angajaților nu este foarte comun la nivel regional sau național. Acesta are adeseori loc la nivel de companie. Cu toate acestea, rezultatele dialogului social din aceste țări sunt adeseori limitate sau nu sunt tratate cu suficientă seriozitate. Încă este necesară dezvoltarea voinței politice și a spiritului de parteneriat între partenerii sociali și o pregătire mai intensă pentru negocierea profesională și angajarea în dialoguri responsabile.

Partenerii sociali europeni, Președinția consiliului și Comisia „confirmă angajamentul comun de îmbunătățire a condițiilor cadru, a eficienței și a calității dialogului social la toate nivelurile” pentru obținerea „unei piețe a muncii echitabile și cu adevărat paneuropene”¹. Acest proiect a avut scopul de a spori impactul și vizibilitatea rezultatelor dialogului social european în sectorul transportului public urban. Proiectul a căutat să îmbunătățească cunoașterea la nivelul partenerilor sociali europeni despre problemele și necesitățile la nivel național din țările în cauză. Măsurile ajută la întărirea capacității partenerilor sociali de a dezvolta dialogul social național și de a participa la dialogul social european. Acțiunile comune vor conduce la o mai bună înțelegere a diverselor sisteme de relații industriale și a partenerilor sociali din țările în cauză. În final, partenerii sociali ar trebui să fie motivați să participe activ la dialogul social european.

¹ Comunicatul adresat de Comisie Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Economic și Social European și Comitetului pentru Regiuni (2017): Stabilirea unui pilon european al drepturilor sociale. P. 9 și 2.

Instituțiile europene pun accentul pe faptul că un dialog social funcțional este important pentru creșterea economică și angajare în țările în cauză. „Dincolo de întreaga diversitate a sistemelor naționale de relații industriale, dialogul social este o componentă cheie a modelului social european și rolul său vital este recunoscut de Tratatul european, inclusiv Carta drepturilor fundamentale.”² Comunicatul Comisiei Europene afirmă chiar că „dialogul social puternic este o trăsătură comună în țările în care piețele muncii s-au dovedit mai rezistente la criză”.³ În acest context, partenerii sociali europeni UITP și ETF intenționează să întreprindă un schimb de experiență și să sprijine dialogul social în țările din Europa Centrală și de Est.

O precondiție fundamentală este înțelegerea și încrederea reciprocă a partenerilor sociali implicați în acest proces. Acest climat poate fi obținut doar prin ședințe comune și schimb de informații. Prin urmare, acest proiect a organizat seminarii comune cu schimb de experiență și informații între partenerii sociali din țări din Europa Centrală și de Est și experți din statele membre și din instituții europene.

Țările implicate în proiect au fost Lituania, Letonia, Estonia, Polonia, Republica Cehă, Slovacia, Ungaria, România, Bulgaria, Croația, Slovenia și Serbia. Măsurile principale ale acestui proiect au constat din vizite în trei țări cu ședințe cu parteneri sociali și trei ateliere despre schimbul de experiență și informații referitor la dialogul social european în sectorul transportului public urban.

² Relații industriale în Europa 2012. Document de lucru pentru personalul Comisiei. Comisia Europeană, Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune. Decembrie 2012. P. 8.

³ Comunicatul adresat de Comisie Parlamentului European, Consiliului, Comitetului Economic și Social European pentru Regiuni (2012): Comisia Europeană către o revenire a pieței locurilor de muncă. P. 12.



Metodologie

Proiectul a durat între 1 ianuarie 2018 și 30 iunie 2019. Abordarea metodologică a proiectului a avut drept scop obținerea unei imagini a situației din țările în cauză și pregătirea atelierelor și a ședințelor cu partenerii sociali.

Partenerii sociali europeni au invitat parteneri sociali din Lituania, Letonia, Estonia, Polonia, Republica Cehă, Slovacia, Ungaria, România, Bulgaria, Croația, Slovenia și Serbia să participe la ședințe și la schimbul de informații. Primii pași au fost vizite în trei țări cu o ședință cu parteneri sociali. Țările vizitate au fost Bulgaria, Republica Cehă și Polonia. Pe această bază s-a dezvoltat schimbul de informații și experiență în cadrul atelierelor. Măsurile principale ale acestui proiect au constat din trei ateliere despre transferul

de experiență și informații referitor la dialogul social național și european în sectorul transportului public urban. Partenerii sociali europeni și-au prezentat obiectivele și activitățile la nivel european. În continuare este disponibilă o scurtă descriere. Cercetarea suplimentară privind informații specifice țărilor a presupus colectarea de la reprezentanții partenerilor sociali naționali pentru raportul „Dialogul social în sectorul transportului public urban în țările din Europa Centrală și de Est”.



Partenerii sociali europeni

4.1 Asociația Internațională pentru Transport Public (UITP)

În calitate de susținător pasionat la mobilității urbane sustenabile, UITP este recunoscută pe plan internațional pentru eforturile sale în avansarea dezvoltării acestei agende normative de importanță critică. UITP are un palmares îndelungat și este singura rețea din lume care aduce împreună toate părțile interesate din domeniul transportului public și toate modurile de transport sustenabile.

UITP colaborează cu factori de decizie, organizații internaționale și alte părți interesate cheie pentru promovarea și încorporarea transportului public și a soluțiilor de mobilitate sustenabile. UITP inspiră excelență și inovație prin generarea și împărtășirea de cunoștințe și competență de cel mai înalt rang. UITP reunește persoane pentru a schimba idei, a găsi soluții și a crea parteneriate de afaceri reciproc avantajoase.

UITP reunește 1.500 de companii membre din 96 de țări. Membrii sunt operatori de transport publice și autorități, factori de decizie normativă, institute de cercetare și industria de aprovizionare și deservire a transportului public. Secretariatul său, cu sediul în Bruxelles, reunește optzeci de colaboratori împărțiți în diverse departamente. Departamentul pentru Afaceri Europene reprezintă interesele operatorilor de

transport public și autorităților din UE, ale membrilor UITP în fața instituțiilor și organismelor reprezentative ale Uniunii Europene și a tuturor celorlalte organizații conexe. Asociația urmărește îndeaproape, consiliază și participă la elaborarea reglementărilor și inițiativelor europene care afectează transportul public de pasageri urban, suburban și regional. La nivel social, UITP este recunoscută ca organizație partener social european consultată conform Art. 154 TFEU și colaborează cu Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF) în dialogul social european.

Activitățile UITP acoperă o gamă largă de subiecte:

- Portofoliu de programe de instruire care acoperă atât probleme de mobilitate cu caracter mai larg, cât și subiecte tehnice/operaționale.
- Proiecte de cercetare și inovare
- O gamă largă de publicații care acoperă întregul spectru de probleme referitoare la mobilitate
- MYLIBRARY - biblioteca online a UITP
- MYNETWORK - o oportunitate unică de conectare online pentru conectarea și interacționarea cu aproape 16.000 de contacte
- Evenimente - o mulțime de oportunități de conectare cu persoanele potrivite, de schimb de idei și de găsim de soluții, de exemplu „Summitul Global UITP privind Transportul Public”

UITP a format grupuri de lucru specializate pentru compilarea și dezvoltarea de cunoștințe de cel mai înalt rang pentru toți membrii:

Divizii și birouri regionale	Divizii și comitete sectoriale	Divizii și comitete modale	Comisii tematice	Alte grupuri specializate
Afrika	Domeniu: vehicule și echipamente/tehnologie informatică și industria serviciilor	Autobus	Gestionarea afacerilor și a resurselor umane	Rețea academică
Asia-Pacific		Troleibuz	Tehnologie informatică și inovație	Comisie pentru expoziții
Australia și Noua Zeelandă	Autorități organizatoare	Transport feroviar urban		Proiectare și platformă culturală
Eurasia		Metro	Marketing și dezvoltare de produse	Platformă pentru taxiuri
Europa: Uniunea Europeană și țările din Europa Centrală și de Est		Transport feroviar regional și suburban	Securitate	Platformă pentru transporturi pe apă
India			Dezvoltare sustenabilă	
Iran			Economia transporturilor	
America Latină			Transport și viață urbană	
Orientul Mijlociu și Africa de Nord			Mobilitate combinată	
America de Nord				
Turcia				

4.2 Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF)

Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF) este un o organizație sindicală paneuropeană care primește sindicate din transporturi din Uniunea Europeană, Zona Economică Europeană și țările din Europa Centrală și de Est. Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi a fost creată la un congres fondator în Bruxelles, pe 14–15 iunie 1999. ETF are sindicate afiliate care organizează lucrătorii din transportul feroviar, transportul rutier și logistică, transportul maritim, porturi și docuri, transport naval fluvial, aviație civilă, industria pescuitului și servicii de turism.

ETF reprezintă peste 5 milioane de lucrători în transporturi din 230 de sindicate în transporturi și 41 de țări europene, din următoarele sectoare: transport feroviar, transport rutier și logistică, transport maritim, transport naval fluvial, aviație, porturi și docuri și industria pescuitului. Sectorul transportului public urban este reprezentat de un comitet pentru secțiunea de transport rutier și feroviar. Un comitet al femeilor și un comitet de tineret sunt angajate în promovarea condițiilor de lucru pentru aceste grupuri de interes specifice.

ETF este o parte interesată recunoscută de instituțiile europene. 10 % din acquis-ul comunitar este legislație în domeniul transporturilor. Este partener social recunoscut în 7 Comitete de Dialog Social Sectorial și reprezintă interesele lucrătorilor din transporturi din întreaga Europă față de Comisia Europeană și Consi-



liul de Miniștri. ETF va continua bunele legături stabilite între sindicate și Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul pentru Regiuni.

Acționând într-un cablu general de solidaritate globală, ETF operează atât ca regiune europeană a ITF, cât și ca federație pentru transporturi a Confederației Sindicatelor Europene (ETUC). Activitatea sa principală constă în reprezentarea și apărarea intereselor lucrătorilor din transporturi din întreaga Europă. Formulează și coordonează politici sindicale și sociale în domeniul transporturilor, organizează activități și campanii industriale complexe, se angajează în educație și instruire și desfășoară cercetări inovatoare pe o diversitate de subiecte de la protecția muncii pentru lucrători până la studii de impact al ocupării forței de muncă și se angajează în dialog social

Organismele guvernante ale ETF sunt:

- A)** Congresul (organizat la fiecare 4 ani)
- B)** Comitetul Executiv (de cel puțin 2 ori pe an)
- C)** Comitetul de Conducere (de cel puțin 2 ori pe an)



Dialogul social european

Dialogul social există la diverse niveluri în țările respective, dar și la nivelul Uniunii Europene. Împreună cu legislația socială europeană, dialogul social european este un instrument major pentru îmbunătățirea standardelor de relații de muncă în Uniunea Europeană și pentru contribuirea la modernizarea piețelor muncii.

Dialogul social european are diverse sarcini și ia forme diferite de cele la nivel național. La nivel european, organizațiile europene, care reprezintă angajatorii și lucrătorii la nivel național desfășoară discuții și negocieri pentru ajungerea la acorduri sau recomandări comune și pentru a influența legislația din UE. Este stipulat în Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (Articolele 151-155).

Odată cu Tratatul de la Maastricht (1992), partenerii sociali de la nivel european au primit un rol mai important în stabilirea cadrului și aplicarea legislației sociale la nivel comunitar și o legitimitate mai mare prin noul drept de a fi consultați asupra măsurilor comunitare propuse. Dialogul intersectorial a fost desfășurat fie de către partenerii sociali, în baza propriei agende autonome, fie prin consultări bazate

pe agenda legislative a Comisiei. Dialogul autonom a avut drept rezultat opinii și declarații comune asupra aspectelor relațiilor de muncă și politicii economice. Consultările au avut drept rezultat acorduri cadru privind concediul pentru creșterea copilului (1995), angajarea cu program redus (1997) și angajarea pe durată determinată (1999), care au devenit directive cu efect juridic în statele membre.

Articolele 138 și 139 din Tratatul de la Amsterdam (1997) au instituționalizat dialogul social european ca mijloc de consultare a partenerilor sociali asupra inițiativelor și legislației sociale la nivel european și ca instrument de negociere a acordurilor.

Noi tipuri de texte în dialogul autonom dintre partenerii sociali intersectoriali au condus la acorduri cadru, de exemplu asupra stresului profesional (2004), egalității între sexe (2005), hărțuirea și violența la locul de muncă (2007) și incluziunea pe piețele muncii (2010).

Tratatul de la Lisabona (2009) amendează cele două tratate centrale ale UE, Tratatul Uniunii Europene și Tratatul de fondare a Comunității Europene. Acesta din urmă a fost redenumit Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFEU). Are scopul de a furniza Uniunii un cadru legal și instrumentele necesare pentru a face față provocărilor viitoare și a răspunde solicitărilor cetățenilor. Prevederile privind dialogul social, consultările și negocierile între partenerii sociali (anterior, Articolele 138 și 139 ale tratatului de la Amsterdam) au rămas aproape neschimbate în TFEU (Articolele 154 și 155).⁴

Articolul 154 din TFEU

1. Comisia va avea sarcina de a promova consultarea între patronat și forța de muncă la nivel de Uniune și va lua orice măsuri relevante pentru facilitarea dialogului prin asigurarea unui sprijin echilibrat al părților.
2. În acest scop, înainte de înaintarea propunerilor în domeniul legislației sociale, Comisia va consulta patronatul și forța de muncă asupra posibilei direcții de acțiune a Uniunii.
3. Dacă, în urma unei astfel de consultări, Comisia consideră că este salutară o acțiune din partea Uniunii, va consulta patronatul și forța de muncă asupra conținutului propunerii avute în vedere. Patronatul și forța de muncă vor comunica Comisiei o propunere sau, dacă este cazul, o recomandare.
4. Cu ocazia consultării menționate în paragrafele 2 și 3, patronatul și forța de muncă pot informa Comisia asupra dorinței lor de a iniția procesul prevăzut în Articolul 155. Durata acestui proces nu va depăși nouă luni, cu excepția cazurilor în care patronatul și forța de muncă implicate și Comisia decid în comun extinderea termenului.

Articolul 155 din TFEU

1. Dacă patronatul și forța de muncă o doresc, dialogul dintre acestea la nivel de Uniune poate antrena relații contractuale, inclusiv acorduri.
2. Acordurile încheiate la nivel de Uniune vor fi implementate fie în conformitate cu procedurile și practicile specifice patronatului și forței de muncă și Statelor Membre sau, în chestiunile acoperite de Articolul 153, la solicitarea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului asupra unei propuneri a Comisiei. Va fi informat Parlamentul European.

Consiliul va acționa unanim dacă acordul în cauză conține una sau mai multe prevederi referitoare la unul din domeniile pentru care este necesară unanimitatea conform Articolului 153(2).

Articolul 152 din TFEU

Principala schimbare este că TFEU conține un nou Articol 152:

„Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivelul său, luând în considerare diversitatea sistemelor naționale. Va facilita dialogul între partenerii sociali cu respectarea autonomiei acestora. Summitul Social Tripartit pentru Creștere și Ocuparea Forței de Muncă va contribui la dialogul social.”⁵

4 Pentru mai multe informații, a se vedea: Comisia Europeană, Direcția Generală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune: Ghidul pentru Europa socială. Volumul 2: Dialogul social. Ianuarie 2012.

5 Tratatul Uniunii Europene (TEU) și Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFEU) amendate prin Tratatul de la Lisabona (2007). 2008. Articolul 152.

DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN – FORME ȘI PROCESE

Dialogul social european, atât la nivel intersectorial cât și sectorial, îmbracă două forme principale. Una este acțiunea ca răspuns la consultări ale Comisiei Europene, cealaltă este efortul independent referitor la probleme identificate de înșiși partenerii sociali. Aceste procese pot fi formale sau neformale și pot fi limitate la organizațiile lucrătorilor și ale angajatorilor și pot include guvernul și alte autorități publice.

Dialogul îmbracă două forme de bază și se desfășoară la două niveluri principale. Formele pot fi:

- bipartit, cu implicarea doar a partenerilor sociali (organizații care reprezintă angajatorii și lucrătorii) sau
- tripartit, cu implicarea atât a partenerilor sociali, cât și a instituțiilor UE (în principal la nivel intersectorial)

Nivelurile de dialog principale sunt:

- intersectorial, adică un dialog care acoperă întreaga economie și piață a muncii din UE și toate sectoarele;
- sectorial, care acoperă un anumit sector din UE; și
- companie, în care forumurile principale sunt Comitetele Europene de Întreprindere,

în funcție de nivelul la care participă la dialog diverse organizații. La nivel intersectorial, sindicatele sunt reprezentate de Confederația Sindicatelor Europene (ETUC) și angajatorii de BusinessEurope (în general, angajatori din sectorul privat), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) și Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii (UEAPME). La nivel sectorial, partenerii sociali sunt asociații care reunesec sindicate naționale și asociații patronale care operează într-un anumit sector pe teritoriul Europei.

43 de sectoare în domeniul industriilor, serviciilor și comerțului au creat comitete de dialog social; unul dintre ele este sectorul transportului rutier. Lucrările comitetelor sunt sprijinite de Comisia Europeană. În cadrul acestor comitete, partenerii sociali pot, din proprie inițiativă, să discute aspecte de interes reciproc, să colaboreze și să negocieze acorduri și alte texte comune.

Comisia consultă partenerii de la nivel intersectorial și sectorial asupra diverselor aspecte și partenerii pot dezvolta răspunsuri comune prin intermediul comitetelor de dialog social. În procesele de legiferare la nivel european referitoare la ocuparea forței de muncă și la legislația socială, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali. Aceștia pot negocia acorduri care pot primi efect juridic printr-o directivă UE. În sectorul transporturilor, mai multe măsuri legislative au impact social direct, ceea ce înseamnă că trebuie considerate legislație socială din punctul de vedere al partenerilor sociali.

REZULTATELE DIALOGULUI SOCIAL

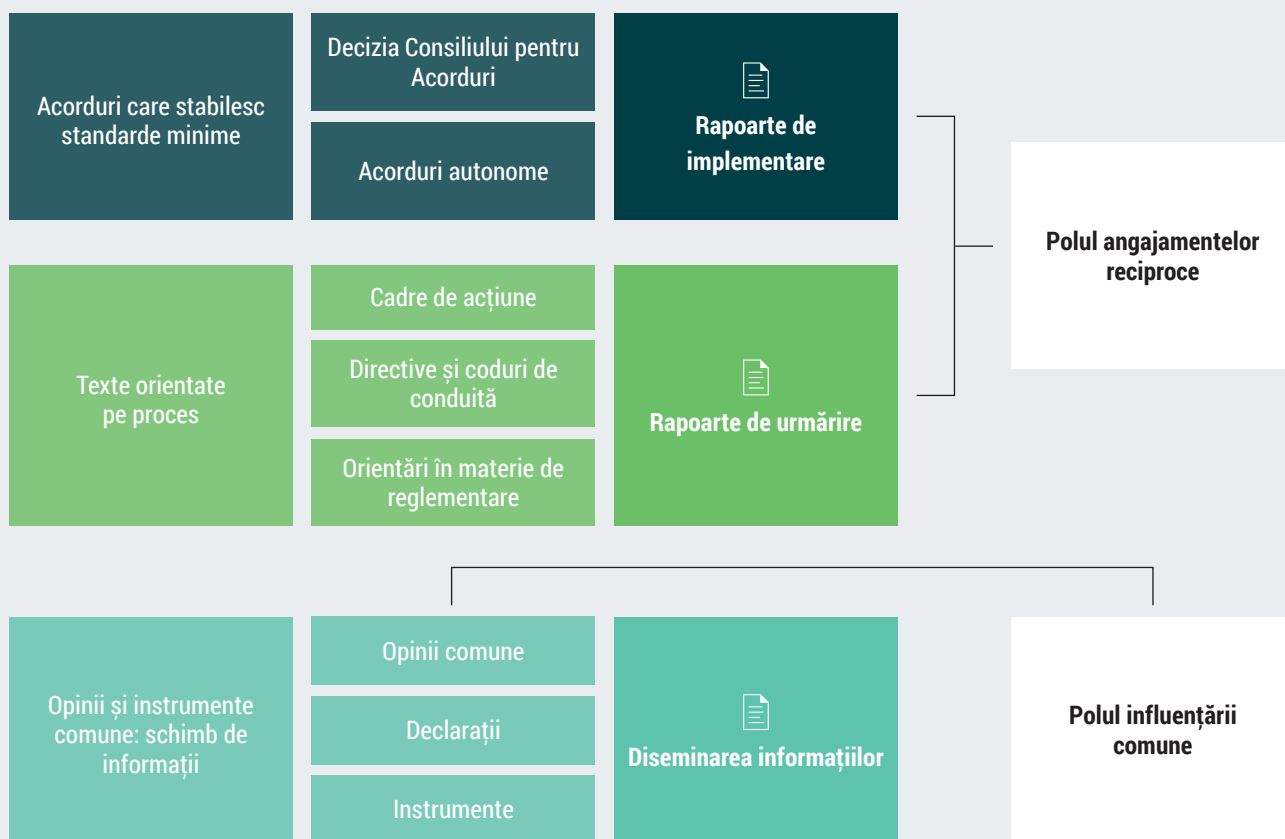
Rezultatele proceselor de dialog social pot consta din diverse tipuri de texte: opinii, acorduri și recomandări comune și acorduri autonome. În cazul acordurilor autonome, partenerii sociali stabilesc un cadru general la nivelul UE care obligă organizațiile națională afiliate să implementeze acordul în conformitate cu procedurile și practicile naționale specifice patronatului, forței de muncă și Statelor Membre.

COMITETELE DE DIALOG SOCIAL SECTORIAL

Comitetele de dialog social sectorial sunt principalele organisme pentru dezvoltarea de acțiuni comune de către partenerii sociali la nivel european. Dialogul social în sectorul transportului public urban este un grup de lucru al Comitetului de Dialog Social în Transporturi Rutiere. Acesta se străduie să obțină propriul dialog social cu toate drepturile acestuia.

Partenerii sociali sunt autonomi în lucrările lor. Aceștia decid asupra agendei de lucru, numărului de ședințe, datelor acestora și a rezultatului planificat. Comisia Europeană sprijină financiar și organizatoric lucrările.

Ședințele sunt împărțite în ședințe plenare, ședințe ale grupurilor de lucru și ședințe ale grupurilor directoare. În ședințele plenare, Comisia Europeană poate sprijini financiar prin decontări 28 de reprezentanți ai angajatorilor și, respectiv, lucrătorilor. Decontarea costurilor este limitată la reprezentanții din statele membre ale UE. Inițiativa asigură și interpretariatul în 6 limbi.



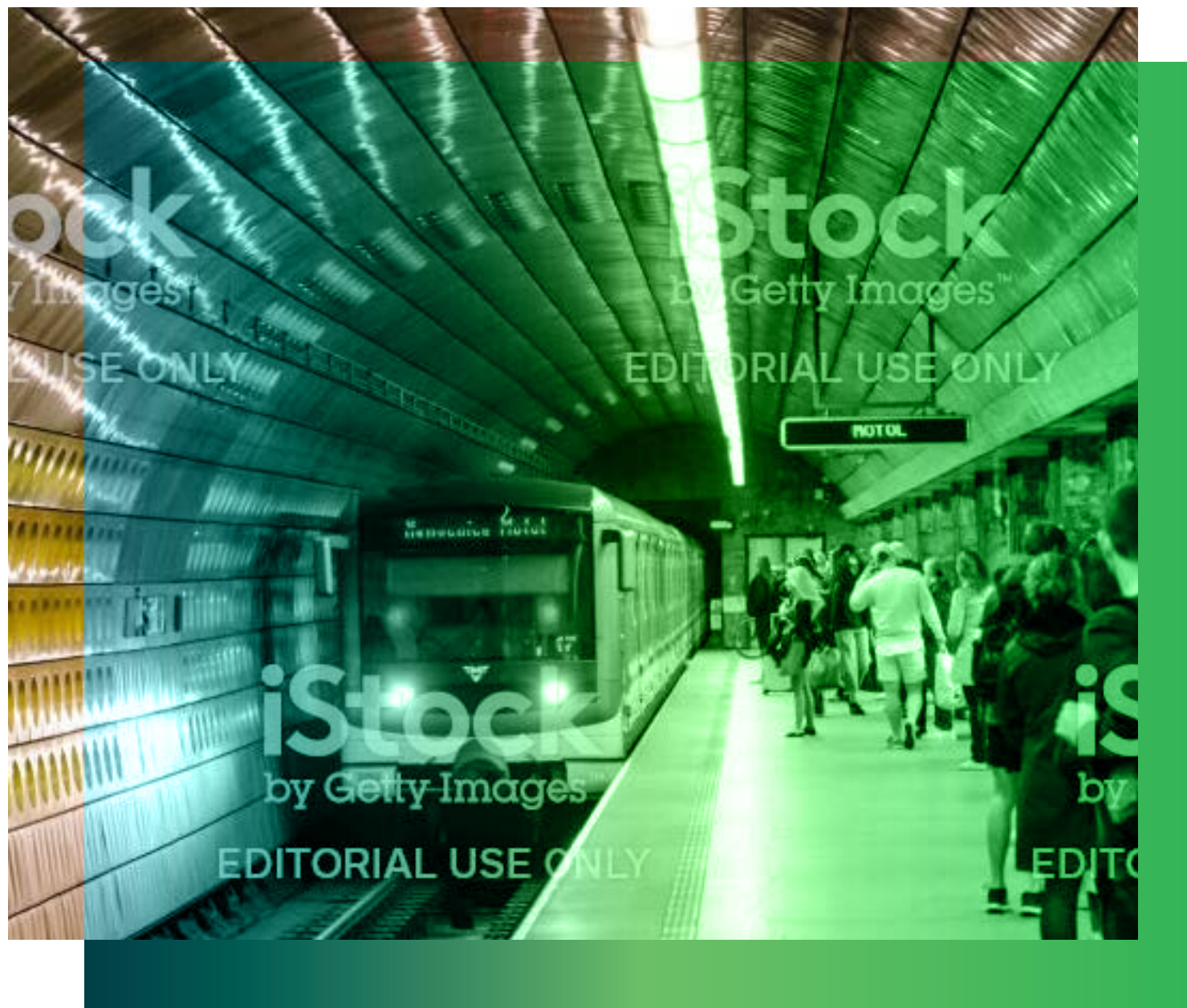
RELANSAREA DIALOGULUI SOCIAL

În 2015 Jean-Claude Juncker a proclamat „Un nou început pentru dialogul social”. Obiectivele relansării sunt implicarea mai bună a partenerilor sociali în crearea de politici și legislație la nivel european și în Semestrul European. Se va îmbunătăți capacitatea partenerilor sociali de a ajunge la acorduri și reglementări mai bune.

În plus, Pilonul European al Drepturilor Sociale - proclamat în 2017 - prevede 20 de principii și drepturi. Pe lângă „Oportunități și acces egale la piața muncii” și „Protecție socială adecvată și sustenabilă”, există și pilonul „Condiții de lucru echitabile” cu principiile și drepturile:

- Salarii
- Informații despre condițiile de muncă și protecție în caz de concedieri
- Dialog social și implicare a lucrătorilor
- Echilibru între viața profesională și cea personală
- Mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat

Dialogul social și implicarea lucrătorilor sunt menționate drept unul din cele 20 de principii. Se prevede că partenerii sociali vor fi consultați asupra naturii și implementării politicilor economice, de ocupare a forței de muncă și sociale conform practicilor naționale. Se va încuraja negocierea de acorduri colective. Dacă este posibil, acordurile încheiate între partenerii sociali vor fi implementate la nivelul Uniunii și al Statelor Membre. Dreptul lucrătorilor sau al reprezentanților acestora de a fi informați și consultați la timp asupra chestiunilor care îi privesc trebuie tratat cu seriozitate, mai ales în privința transferării, restructurării și fuzionării întreprinderilor și a concedierilor colective.





Activitățile de dialog social european în sectorul transportului public urban

Acest dialog social sectorial a fost fondat în 2001. Formal, este un grup de lucru al Comitetului de Dialog Social Sectorial pentru Transport Rutier. Partenerii sociali sunt ETF de partea lucrătorilor și UITP de partea angajatorilor. Parteneri asociați sunt IRU, CEEP și CER. Se desfășoară două ședințe pe an. Printr-un dialog activ, UITP și ETF intenționează să promoveze ocuparea forței de muncă în sectorul transportului public urban și să își dezvolte în continuare angajamentele de îmbunătățire a condițiilor de lucru ca una din condițiile pentru o bună calitate a serviciilor. Recomandările comune și declarațiile comune sunt disponibile în Anexa prezentei broșuri.

REZULTATELE DIALOGULUI SOCIAL

Rezultatele dialogului social sunt recomandările comune, declarațiile politice comune, studiile comune, proiectele și conferințele comune.

Recomandări comune:

- Insecuritatea și sentimentul de insecuritate în transportul public local (2003)
- Consolidarea prezenței femeilor în transportul public urban (2014)

Declarații comune:

- Implicarea, aplicarea și dezvoltarea suplimentară a Directivei 2003/59/CE privind calificarea inițială și instruirea continuă a șoferilor de autobuz profesioniști din transportul public urban (2014)
- Spre o mobilitate urbană sustenabilă (2016)

Proiecte comune:

- Calitatea serviciilor bazată pe competență în dezvoltarea organizatorică a transportului urban și noi cariere pentru șoferi (2007–2008)
- WISE - Ponderea angajării femeilor în transportul public urban (2013–2014)
- WISE II - Ponderea angajării femeilor și politica în materie de sexe în companiile de transport public urban din Europa (2016–2017)
- Condiții sociale în companiile de transport public urban (2015–2016)
- Dialogul social în sectorul transportului public urban în țări din Europa Centrală și de Est (2018–2019)
- Transformarea digitală și dialogul social în transportul public urban din Europa (2019–2020)

Agenda de lucru curentă:

- Dezvoltarea de recomandări comune privind „Condițiile sociale din transportul public urban”;
- Dialogul social în țări din Europa Centrală și de Est;
- Dezvoltarea de recomandări comune privind „Securitatea și sentimentul de insecuritate” (care acoperă atât violența externă, cât și pe cea internă contra personalului);
- Digitalizarea și introducerea de tehnologii noi



Rezumatul întâlnirilor cu parteneri sociali din Bulgaria, Republica Cehă și Polonia

Ca parte a proiectului, s-au organizat trei ședințe pregătitoare cu parteneri sociali din Bulgaria, Republica Cehă și Polonia. Cele trei ședințe au servit la cunoașterea reciprocă și la schimbul de subiecte curente privind parteneriatul social în țările respective. În aceste ședințe, partenerii sociali europeni au explicat dialogul social european în transportul public urban și eforturile asociațiilor lor.

Partenerii sociali naționali au furnizat informații despre structura și funcționarea dialogului social din țările lor. Relațiile industriale și dialogul social au abordări similare în țările în cauză, dar sunt totuși distincte și organizate diferit. A devenit clar că există diverse responsabilități în organizarea transportului public urban la diverse niveluri în țările în cauză.

La ședințele cu partenerii sociali, partenerii sociali europeni au prezentat eforturile UITP și ETF. Asociația internațională UITP organizează operatori, autorități, factori de decizie normativă, institute de cercetare și industria de aprovizionare și servire a transportului

public. Misiunea principală este promovarea și încorporarea transportului public și a unor soluții de mobilitate sustenabile. Activitățile UITP includ un portofoliu de programe de instruire care acoperă probleme mai generale de mobilitate și subiecte tehnice/operationale, proiecte de cercetare și inovare, publicații, o bibliotecă online, o oportunitate de socializare online și Summitul Global UITP privind Transportul Public. Secretarul general adjunct a prezentat activitățile ETF. Federația organizează 230 de sindicate din sectorul transporturilor din 41 de țări europene. Peste 5 milioane de lucrători în sectorul transporturilor și în cel al pescuitului sunt reprezentați de ETF. Sarcinile includ

influențarea socială a legislației UE, organizarea solidarității, servirea membrilor și activități de dialog. În calitate de partener social recunoscut în 7(8) Comitete de dialog social sectorial instituționalizate, ETF a elaborat și semnat șase acorduri privind Articolul 155 care au fost implementate drept directive ale Consiliului.

Dialogul social sectorial în transportul public urban este organizat în cadrul unui grup de lucru din Dialogul Social Sectorial pentru Transport Rutier. ETF și UITP sunt reprezentanții angajaților și, respectiv, angajatorilor la nivel european. Atât UITP, cât și

ETF, intenționează să promoveze ocuparea forței de muncă în sectorul transportului public urban și să își dezvolte în continuare angajamentele de îmbunătățire a condițiilor de lucru ca una din condițiile pentru o calitate ridicată a serviciilor. Cele mai recente subiecte au fost examinarea condițiilor sociale din sector, consolidarea prezenței femeilor și acțiuni pentru o mobilitate urbană sustenabilă. În prezent, partenerii sociali lucrează la modernizarea recomandărilor comune privind „Securitatea și sentimentul de insecuritate”, la dialogul social în Europa Centrală și de Est și la digitalizare și introducerea de noi tehnologii.

7.1 Ședința cu partenerii sociali din Sofia, Bulgaria

Pe 27 aprilie 2018, reprezentanți ai companiilor Burgasbus, Sofia Public Bus Transport, Stolichen Electrotransport, Sofia CUM, Metropolitan și reprezentanți ai sindicatelor FTTUB și FTW Podkrepa s-au întâlnit cu partenerii sociali europeni. Participanții și-au exprimat așteptările pentru ședința cu partenerii sociali. Aceștia au explicat că aceste ședințe sunt foarte importante pentru îmbunătățirea comunicării și a dialogului între angajatori și reprezentanții angajaților.

Președintele FTTUB s-a adresat audienței. Un mesaj cheie a fost oportunitățile imense pe care le poate deschide dialogul între partenerii sociali. Dacă este tratat cu seriozitate, dialogul poate contribui la îmbunătățirea condițiilor de lucru. Ambele părți pot obține mai mult printr-un dialog constructiv. Un dialog real și un parteneriat real pot crea soluții mai bune pentru sector și pentru angajați. De exemplu, parteneriatul cu autoritățile municipale din Sofia dă rezultate bune: de exemplu, acorduri privind drepturile femeilor, acorduri cu primarul și creșterea numărului de femei care lucrează în transportul electrificat. Există o bună colaborare cu Sofia Public Bus Transport. Directorul executiv sprijină inițiative excelente și poate îmbunătăți astfel condițiile din sector. Colaborarea cu universități, institute de cercetare, proiecte europene și platforma Femei în Transport a Comisiei Europene sprijină dezvoltarea de soluții. „Persoanele care de transportă zi de zi merită recunoștința noastră.”

RELAȚII INDUSTRIALE ȘI DIALOG SOCIAL ÎN TRANSPORTUL PUBLIC URBAN DIN BULGARIA

FTTUB a prezentat structura și funcționarea dialogului social din Bulgaria. Informațiile au fost colectate în cadrul unui studiu despre „Condițiile sociale din companiile de transport public urban din Europa”⁶ din 2016. Raportul include un raport de țară privind transportul public urban din Bulgaria. Analiza prezintă organizarea pieței, principalii operatori, organizarea instituțională din orașe, cadrul normativ, partenerii sociali și studii de caz de la Sofia Autotransport EAD, Sofia Electrotransport EAD, Metropolitan EAD, Center of Urban Mobility in Sofia și Burgasbus.

Referitor la partenerii sociali, studiul a relevat că „operatorii care fac obiectul prezentului studiu au organizații sindicale la nivel de companie. Sunt membri ai două confederații sindicale la nivel național - CITUB și CL Podkrepa prin calitatea lor de membri ai federațiilor sectoriale respective. Federația sindicatelor din transporturi din Bulgaria /FTTUB/ este federația sectorială care reprezintă lucrătorii din transporturi ai CITUB, Confederația sindicatelor independente din Bulgaria. FTW Podkrepa este federația sectorială care reprezintă membrii CL Podkrepa, Confederația lucrătorilor Podkrepa.

6 ETF și UITP (2016): Condiții sociale în companiile de transport public urban din Europa; ETF și UITP (2016): Condiții sociale în companiile de transport public urban din Europa. Anexe - Rapoarte de țară.

S-a observat de către sindicat că reprezentarea sindicală este prezentă doar la operatorii publici / interni și că nu există nicio reprezentare sindicală la nivel de companie la operatorii privați din sector. Astfel, în contextul prezentului studiu, se va nota că termenii și condițiile de angajare diferă între operatorii publici / interni și companiile private din cauza faptului că operatorii publici / interni încheie acorduri colective la nivel de companie care cresc standardele legislative privind relațiile de muncă și salariile, dar și gradul de protecție a lucrătorilor.”⁷

Concluziile studiului a fost: „În majoritatea orașelor mari, contractele de transport public sunt acordate direct unui operator intern. Municipiile sau orașele mai mici (din afara Sofiei) tind să încredințeze serviciile operatorilor privați locali din Bulgaria. Operatorii interni nu sunt încă reprezentați semnificativ pe piața de transport urban din Bulgaria, dar ponderea lor este în creștere. Cu toate acestea, utilizarea proceselor de licitație a crescut în trecutul recent dar nu este clar în ce măsură acestea reprezintă o trăsătură tipică a pieței de transport urban din Bulgaria. În prezent, situația nu este foarte clară în privința modului în care serviciile sunt încredințate operatorilor privați. Conform sindicatului, mai mulți operatori municipali au fost privatizați cu mult înainte de accesarea în Uniunea Europeană. Astfel, problema transferării personalului a fost considerată irelevantă până acum. Reprezentantii sectorului, pe lângă sindicatul sectorial FTTUB, păreau să nu fie la curent cu reglementările europene privind acest sector. Nu este clar dacă se face referire la condițiile sociale în acordarea de contracte sau în procedurile de licitație, sindicatul sectorial a considerat că este un lucru rar din cauza faptului că nu a fost o practică încetățenită până acum.

O caracteristică importantă a sectorului este necesitatea curentă de renovare și modernizare a infrastructurii și a materialului rulant. Mai multe companii private arată interes în subcontractarea de linii. Cercetarea în acest sector s-a dovedit dificilă. Operatorii din acest sector au fost greu de abordat și există o lipsă de informații publice.

În general, sectorul transportului public nu este considerat atractiv pentru lucrători din cauza „salariilor mici și a programului prelungit de lucru”, după cum au explicat lucrătorii. Rotația mare a personalului este adeseori o realitate printre operatorii de autobuze și troleibuze. Ocuparea forței de muncă și condițiile sociale s-au îmbunătățit într-o anumită măsură cu o ușoară creștere a salariilor (pe întreaga perioadă a ultimilor 10 ani când se ia în calcul creșterea costului vieții și a inflației). În anumite cazuri, lucrătorii primesc acum prime suplimentare. Așa cum s-a negociat în acordurile negociate colectiv, companiile asigură lucrătorilor bonuri de masă sau numerar, plată suplimentară pentru lucru peste program, lucru pe timp de noapte etc. Nu sunt implementate sisteme suplimentare de pensii sau îngrijiri medicale. Politica de instruire este aproape inexistentă - instruirea se acordă în principal ca pregătire introductivă. Nu sunt implementate politici pentru planificarea carierei sau promovare în ierarhie. Unele companii au implementat politici referitor la securitatea șoferilor pentru prevenirea agresiunilor sau protejarea șoferilor contra agresiunilor din partea unor terțe părți. Acest aspect a cunoscut o creștere în trecutul recent.

Există un acord la nivel de sector, dar acesta doar stabilește cadrul pentru negocierea la nivel de companie și nu stipulează condiții de muncă minime obligatorii pentru întregul sector. Există acorduri colective la toți operatorii publici, dar respectivele acorduri diferă adesea foarte mult de la companie la companie. În companiile private, sindicatele sunt mai puțin sau deloc prezente și, conform sindicatului sectorial, lucrătorii sunt mai puțin protejați cu standarde de angajare mai puțin favorabile în comparație cu companiile publice. Acordurile colective cu companiile îmbunătățesc standardele de angajare în favoarea lucrătorilor în comparație cu legislația națională sau locală. Acestea sunt cel mai important instrument pentru îmbunătățirea standardelor sociale din sector.”⁸

FTTUB a adăugat că nu există informații despre alte companii în afara celor 5 participante. Organizarea sindicală la companiile private este foarte dificilă. Activiștii sindicali sunt adesea concediați ulterior. Nivelul de companie este cel mai important pentru negocierea colectivă în Bulgaria. Problemele sunt rezolvate în majoritate la nivel de companie și la nivel municipal.

⁷ ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 30.

⁸ ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 36 f.

BURGASBUS

Burgasbus EOOD este o companie deținută în proporție de 100 % de Municipality Burgas. Compania asigură transportul cu autobuze și troleibuze în oraș. Întreținerea infrastructurii și a vehiculelor este asigurată de Burgasbus. Există 47 de linii de autobuz și 2 linii de troleibuz care funcționează în întregul oraș. Rețeaua de linii de transport public urban din Burgas este considerată a fi bine dezvoltată. Municipality Burgas este foarte activă și participă la mai multe proiecte ale UE pentru subvenții în sector. Burgas este primul oraș care a înlocuit toate vehiculele vechi din transportul public urban cu altele noi.

Burgasbus EOOD angaja în 2014 cca 848 de angajați. Un acord colectiv la nivel de companie care specifică condițiile de lucru specifice companiei este valabil pentru majoritatea lucrătorilor (cei care nu sunt membri sindicali se pot alătura contra unei anumite plăți). Majoritatea lucrătorilor sunt angajați cu program complet și contracte permanente. Dar există excepții, șoferii care lucrează la anumite servicii furnizate de Burgasbus pentru companii sunt angajați doar pentru 4 ore - pentru a duce și a aduce pasagerii de la locul de muncă. Burgasbus participă adesea la licitații pentru a-și îmbunătăți competitivitatea.⁹

Directorul adjunct al Burgasbus a evidențiat că Burgasbus a achiziționat 22 de troleibuze noi și o flotă de autobuze noi. De asemenea, depoul de autobuze din Burgas este foarte modern și reprezintă standardul pentru inspecții. Se depun eforturi pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru. De asemenea, se are în vedere o îmbunătățire a transportului persoanelor cu dizabilități, de exemplu, șoferii pot opri aproape de peron. Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale din Burgas a acordat Burgasbus titlul „Angajator al anului” în regiunea de est. Directorul adjunct este convins că dezvoltarea companiei se poate obține doar dacă condițiile de lucru sunt bune. Sunt necesare resurse financiare pentru o nouă infrastructură, de exemplu, stații noi. Burgas a fost un oraș pilot pentru sondajul ultimului proiect. În acest context, o bună legătură între municipalitate și companie este o necesitate. Este important ca compania să comunice informații și să fie deschisă introducerii de inovații. Se furnizează periodic rapoarte financiare autorităților. Evoluție îmbunătățește și condițiile de lucru și pe cele sociale.

Un reprezentant sindical al FTTUB a răspuns că practica arată ce înseamnă un acord. Este esențială o repornire a procesului de negociere colectivă. Sindicatul speră într-o colaborare bună cu compania în acest proces. Sindicatul recomandă investițiile în transportul public urban. Confortul pasagerilor este esențial pentru viitorul transportului public urban.

METROPOLITEN EAD

Municipality Sofia deține în totalitate Metroliten EAD. Sofia este de fapt singurul oraș din Bulgaria care are metrou. Deocamdată există două linii de metrou. A treia linie este deja în construcție. Numărul pasagerilor a crescut dramatic în ultimii 10 ani, de la 21.900.000 în 2004 la 83.842.000 în 2014. În prezent, Metroliten are o cotă de 27,07 % din distanța acoperită de transportul public urban cu toate tipurile de mijloace de transport.

În 2018, Metroliten EAD a gestionat 1.700 de angajați. 16 % dintre aceștia sunt mecanici, 80 % lucrează ca personal operativ, iar restul (4 %) sunt personal administrativ. 32 % din totalitatea angajaților sunt femei. Toți angajații intră sub incidența acordului colectiv la nivel de companie. Cu toate acestea, întreprinderea preia unele prevederi din acordul colectiv sectorial. Acordul colectiv sectorial nu este obligatoriu pentru părțile semnate ale unui contract. Are doar titlu de recomandare. Acordul colectiv la nivel de companie prevede multe avantaje sociale îmbunătățite pentru lucrători, precum sprijin financiar în caz de boală, suplimente alimentare pentru fiecare zi de lucru, drepturi suplimentare de concediu anual și de creștere a copilului, precum și activități recreative și sportive pentru lucrători.

Lucrătorii de la Metroliten sunt angajați cu program complet și contracte permanente. În mod tipic, angajații noi sunt angajați cu un contract temporar pe o perioadă de 6 luni, considerată a fi o perioadă de probă. Ulterior, angajatul semnează un contract permanent. Alte excepții sunt lucrătorii din serviciul tehnic, care au schimburi zilnice prelungite (contracte de lucru în schimburi). Compania declară a există o intensificare a lucrului personalului în ultimii ani din cauza creșterii numărului pasagerilor și a noilor stații de metrou. Cu toate acestea, sindicatul a exprimat o opinie divergentă. În opinia sindicatului, intensificarea

9 Cp. și alte informații: ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 35 f.

lucrului nu este relevantă din cauza creșterii personalului și a schimburilor zilnice stricte.¹⁰

Directorul executiv al Metroliten a prezentat noile proiecte de infrastructură. Linia 3 a metroului din Sofia va fi în 3 faze, luându-se în considerare amplasarea proiectului (lungime de 16 km cu 16 stații de metrou), metodele diferite de construcție anvizate, caracteristicile specifice ale secțiunilor individuale și resursele financiare limitate. Primele două etape sunt în curs de implementare.

Compania participă în procedurile de achiziție și atribuire. Este esențială cheltuirea corectă a resurselor. Un proiect nou necesită 40 de angajați, din care 20 în administrație. Metroliten are 28 de stații, o rețea electrică, un oficiu pentru protecția muncii, contract de asistență medicală și întreținerea sistemului feroviar. Metroliten a semnat un acord colectiv care expiră în iunie 2018. Este posibilă negocierea activă, nu există conflicte majore. Directorul executiv apreciază dialogul și modul în care se obțin acordurile ca fiind foarte bune, nu există diferențe imense. Sindicatele solicită salarii mai mari. Concedierea persoanelor este interzisă. În prezent, mai sunt necesari încă cca 500 de persoane pentru linia 3. Compania încearcă să păstreze angajații cât mai mult timp posibil. Metroliten a fost premiată de mai multe ori pentru eforturile sale.

Reprezentantul sindical de la FTW Podkrepa a explicat că într-o anumită măsură Metroliten are un acord bun. Acesta reglementează multe clauze și detalii. Dar negocierile trebuie să continue. Circumstanțele se schimbă, tendința este către optimizarea personalului. Cele mai importante aspecte pentru viitorul companiei sunt o bună calitate, ajustarea bugetului și un bun dialog.

FTTUB a adăugat că dialogul social funcționează foarte bine la Metroliten. Compania a primit premiul internațional pentru accesibilitate ca cel mai bun proiect european. Compania a primit fonduri structurale de la UE. Are o conducere excepțională, entuziasmul directorului executiv motivează tinerii să se alăture companiei. Se pune accent pe calificarea personalului și pe personalul cu înaltă calificare. În viitor, mobilitatea automatizată va deveni un aspect important.

CENTRUL DE MOBILITATE URBANĂ (CUM) DIN SOFIA

Compania este deținută în proporție de 100 % de municipalitatea Sofia. Există o organizație sindicală la nivel de companie. Centrul de Mobilitate Urbană are următoarele sarcini specifice: analiza pentru dezvoltarea aspectelor ecologice și operaționale ale transportului public din Sofia; implementarea și operarea de sisteme de transport inteligente pentru transportul public; supervizarea și finanțarea transportului public din Sofia ca proces integrat; emiterea de documente de transport și colectarea veniturilor din transport; operarea sistemului de gestionare a informațiilor pentru monitorizarea și supervizarea traficului, bazat pe identificare prin GPS; operarea sistemului unificat automat de colectare a prețurilor biletelor (sistemul de emitere a biletelor); servicii de publicitate și informare din transportul public; finanțarea, construirea, operarea și întreținerea spațiilor de parcare, a garajelor și a spațiilor de parcare în aer liber din Sofia, deținute de Municipalitatea Sofia; închirierea de spații de parcare.¹¹

Membrul consiliului de administrație al CUM, a evidențiat că CUM a primit premii pentru gestionarea spațiilor de parcare și servicii publice de calitate. S-au construit parcuri subterane. CUM are 1.330 de angajați. În toamna lui 2018 vor fi peste 1.400 de angajați. CUM organizează inspecții publice și activează în domeniul plăților și al biletelor. Există multe femei care lucrează pentru CUM, de exemplu, în vânzarea de bilete și administrație. Sunt frecvente femeile în poziții superioare și de conducere. Colaborarea cu sindicatele este baza sistemului de lucru, există 4 sindicate în companie. Conducerea este foarte entuziasmată de acordul încheiat cu sindicatele. Dialogul social este foarte important pentru obținerea de rezultate bune. Formarea salariilor are loc pe baza calității și cantității muncii. Se vor implementa curând noi norme și reglementări. Acestea vor fi evaluate, dar se speră că anumite probleme pot fi rezolvate.

FTTUB declară că dialogul social există, dar că este necesar un dialog mai bun. Ar trebui desfășurate mai frecvent ședințe. Propunerile angajatorului au fost rezonabile. Bulgaria intenționează să se conformeze standardelor europene. Sindicatele încearcă să satisfacă nevoile angajaților. Toate ședințele pentru discutarea aspectelor sociale sunt inițiate de sindicate. Angajatorul ar trebui să fie mai activ în a comunica

10 Cp. și alte informații: ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 33 ff.

11 Cp. și alte informații: ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 28.

cu sindicatele. CUM a fost organizatorul săptămânii mobilității europene în 2017, în care companiile și-au deschis ușile publicului. Evenimentul a pus accent pe factorul uman.

Podkrepa evidențiază problemele structurale ale sindicatelor. Sunt importante și unitățile mici. Sindicatele solicită condiții de lucru mai bune.

SOFIA ELECTRICAL TRANSPORT

Sofia Electrical Transport EAD este deținută în totalitate de Municipality Sofia. Compania asigură transportul cu tramvaie și troleibuze în oraș. Constă din trei depouri de tramvaie și două depouri de troleibuze. Compania nu își externalizează niciunele din activități. Din contra, întreține infrastructura specifică și vehiculele pe cont propriu. Serviciile companiei sunt contractate prin atribuire directă de către Municipality. Ultimul contract a fost semnat în 2013 pe o perioadă de 10 ani. În prezent, nu există linii atribuite subcontractanților. Compania a renovat recent materialul rulant și infrastructura - 50 de troleibuze noi și 20 de tramvaie noi au fost achiziționate de companie în 2014. Cota Sofia Electrical este de cca 30,82 % din distanța de transport între celelalte moduri de transport public urban din Sofia. Aceasta înseamnă cca 95.348.252 de pasageri pe an.¹²

În prezent, există 1.928 de angajați la Sofia Electrical Transport EAD, din care peste 25 % sunt femei. 1/3 dintre șoferi sunt femei. Toți angajații sunt angajați cu program complet, cu contracte de muncă permanente. Doar puțini dintre ei, care lucrează în serviciul tehnic au schimburi zilnice prelungite. Din când în când, se întâmplă să se angajeze lucrători pentru o perioadă scurtă și doar pentru un anumit proiect. Majoritatea lucrătorilor intră sub incidența unui acord colectiv la nivel de companie care specifică condițiile de lucru din companie. Acordul colectiv este un instrument auxiliar care reglementează condițiile sociale din companie și stabilește obiectivul de a se reduce numărul de agresiuni contra șoferilor.

Directorul adjunct al Sofia Electrical Transport a explicat că s-au 10 obținut prin atribuire directă. Compania operează 311 tramvaie, 126 troleibuze, 25 de tramvaie supermoderne și 2 depouri de tramvaie și troleibuze. Infrastructura necesită îmbunătățire, există o unitate responsabilă pentru reparații.

Pe 2 decembrie 2016, s-a încheiat un nou acord de negociere colectivă (ANC) cu sindicatele din companie, care a negociat condițiile de muncă, securitatea socială și relațiile sociale, care nu erau reglementate de prevederi obligatorii ale legii și ale altor acte normative, și nici de acorduri la nivel național și sectorial. Obiectivele principale ale acordului de negociere colectivă sunt: Parteneriatul constructiv, angajarea, potrivirea intereselor, prevenirea conflictelor, garantarea securității sociale. Acordul colectiv este detaliat și greu de finalizat în opinia angajatorului.

Dialogul social și colaborarea între conducerea companiei și organizațiile sindicale funcționează foarte bine. Organizațiile sindicale din transportul electric (parte a Uniunii Sindicatelor din Transporturi din Bulgaria CITUB) și Sindicatul Podkrepa organizează periodic ateliere și inițiative comune pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru și consolidarea prezenței femeilor și a egalității între sexe în companiile de transport public.

Compania depune se străduie continuu să îmbunătățească condițiile de lucru ale angajaților săi prin asigurarea de vehicule noi - tramvaie și troleibuze cu aer condiționat și încălzire a cabinei. De asemenea, se vor îmbunătăți facilitățile materiale și tehnice din depouri și din diviziile companiei. Este în curs de implementare proiectul „Îmbunătățirea condițiilor de lucru dintr-o hală de reparații dintr-un depou de tramvaie din Krasna Polyana”. Se vor crea condiții pentru întreținerea și îmbunătățirea calificării angajaților prin participarea la seminarii, cursuri, instructaje ale companiei etc.

Avantajele sociale pentru angajați sunt asigurarea de cartele de călătorie gratuit pentru angajați și de cartele de călătorie la prețuri preferențiale pentru familiile angajaților, asigurarea de examene medicale profilactice anuale gratuite pentru întregul personal, asistență medicală specială pentru femei - examene profilactice anuale gratuite de către un ginecolog și de către un specialist în osteoporoză, asigurarea de cartele de vacanță pentru angajați și familiile acestora la prețuri preferențiale în sezonul de vară și asigurarea de oportunități pentru practicarea de activități sportive de către angajați în termeni preferențiali prin semnarea unui contract pentru acces la centre de fitness, studiouri și complexe de înot.

12 Cp. și alte informații: ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 32 f.

Principalele provocări cu care se confruntă Sofia Electrical Transport EAD sunt tendința de creștere a vârstei medii a personalului angajat ca rezultat al îmbătrânirii generale a populației din Bulgaria, precum și a neatractivității percepute a lucrului în transportul urban.

Devine tot mai dificil să se găsească amatori de posturi în transportul public. Salariile curente din companie se dovedesc neatractive, iar permisul de conducere categoria D le permite să lucreze în alte domenii, de exemplu, transporturi internaționale de marfă. Salariul mediu al unui șofer este de 950 leva (= cca 485 EUR).

FTTUB adaugă că colaborarea cu compania este bună. Deși încă nu sunt îndeplinite toate prevederile din acordul de negociere colectivă, s-au realizat multe. Facilități noi sunt cele 25 de stații noi, dar alte echipamente sunt vechi. Nu sunt disponibile fonduri pentru reparații. Dar compania este foarte serioasă în privința dezvoltării condițiilor.

SOFIA AUTOTRANSPORT

Sofia Autoransport EAD este deținută în proporție de 100 % de Municipality Sofia. Compania gestionează 66 de linii urbane și suburbane distribuite uniform pe teritoriul orașului conform necesităților și nu considerărilor de natură geografică. Compania este împărțită în trei departamente. Fiecare dintre ele acoperă regiuni diferite ale orașului și deține un depou și material rulant. Sofia Autotransport are o cotă din piața de transport de pasageri (toate modurile de transport, inclusiv autoturisme private) de 45 %. Compania respectă cu strictețe toate reglementările țării. Este implementat un acord colectiv la nivel de companie.

Deși compania nu își externalizează niciuna din funcțiile de transport urban, 16 linii de autobuz sunt atribuite unor subcontractanți. Dar Municipality Sofia atribuie direct contractul companiei Sofia Autotransport EAD. Ultimul contract a fost reînnoit în 2014 pe o perioadă de 10 ani. Compania are propriul acord colectiv care definește condiții sociale îmbunătățite pentru angajați.

Sofia Autotransport EAD avea 1.976 de angajați 2014. Toți sunt angajați cu program complet, cu contracte pe perioadă nedeterminată. Aceștia nu sunt doar

șoferi, ci și personal operativ care se îngrijește de starea tehnică a vehiculelor, personal de curățare și alții, și personal administrativ și de conducere. Acordul colectiv la nivel de companie care specifică condițiile de lucru specifice companiei este valabil pentru majoritatea lucrătorilor (cei care nu sunt membri sindicali se pot alătura contra unei anumite plăți).¹³

Directorul executiv al Sofia Autotransport a accentuat că achiziția a 60 de autobuze pe benzină și a 20 de autobuze hibrid este în curs. 60 % din autobuze au fost deja înlocuite cu altele noi. S-a introdus Wi-Fi, toate autobuzele beneficiază de acest serviciu.

Dialogul social se desfășoară la un nivel bun în companie. Ambele părți discută probleme și caută soluții. Remunerațiile și salariile sunt crescute anual. Sunt introduse condiții mai bune, de exemplu, uniforme noi, tehnologii noi, o cabină separată pentru șofer și un centru de recreere. Directorul executiv mulțumește sindicatelor partenere pentru buna colaborare.

Podkrepa accentuează că cele mai importante sunt condițiile bune de lucru. Dialogul social există și funcționează. Rezultatele trebuie îmbunătățite. Sindicatul încearcă să rezolve conflictele. Sindicatul sprijină încercarea conducerii de a recruta personal, dar interesul este slab în rândul cetățenilor. Profesia de șofer de autobuz nu este atractivă. Se dau recomandări de îmbunătățiri municipalității Sofia, care răspunde de mobilitate. Centrele rezidențiale pentru persoanele care lucrează în companie ar trebui să fie bune și de ajutor. Acestea au existat în alte timpuri. Sunt necesare mai multe ședințe și mai mult dialog: „Unirea face puterea”.

FTTUB adaugă că sindicatul este foarte puternic. Șoferii care părăsesc compania ar trebuie să ne îndrepte atenția spre creșterea salariilor. Această măsură indică aprecierea muncii șoferilor și este importantă și pentru calitatea muncii. Activitatea conducerii este bună, a îmbunătățit condițiile și a evitat un faliment iminent. Compania a fost salvat prin eforturi comune. Dar unitățile mici sunt lăsate în urmă. Rotația personalului este o problemă; s-a demarat o campanie pentru creșterea salariilor de către sindicat. Bulgaria pledează pentru un salariu minim la nivel european. Sindicatul așteaptă rezultate mai mari și mai bune de la ședințe. Dialogul poate fi întotdeauna îmbunătățit.

13 Cp. și alte informații: ETF și UITP (2016, rapoarte de țară), p. 30 f.

TRANSPORTUL PUBLIC URBAN ÎN VARNA

FTW Podkrepa și FTTUB au vorbit despre situația dialogului social din transportul public urban din Varna. În general, absența conducerii vorbește de la sine. Proprietatea este 100 % municipală. Sindicatele consideră condițiile de lucru drept echitabile. Dar

dialogul cu angajatorul este dificil sau chiar absent. Subiectele sunt abordate de la zi la zi. Din acest motiv, s-a planificat o grevă. Este posibil un dialog serios și productiv cu municipalitatea. Deficitul de personal este și el o problemă în Varna. Sunt necesare investiții în echipament și infrastructură noi.

7.2 Ședința partenerilor sociali din Praga, Republica Cehă

Pe 29 mai 2018, reprezentanții sindicali ai Sindicatul Transporturilor, Lucrătorii în Servicii Rutiere și de Reparații Auto din Boemia și Moravia OS Dosia și Sindicatul Transporturilor s-au întâlnit partenerii sociali europeni. S-a prezentat și s-a discutat studiul partenerilor sociali europeni privind organizarea transportului public urban.

ORGANIZAREA INSTITUȚIONALĂ A TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN ÎN REPUBLICA CEAH¹⁴

Legislația stipulează rolurile și responsabilitățile autorităților publice (la nivel național, regional și municipal). Transportul public de persoane în zonele urbane este comandat direct de municipalități printr-un contract de servicii publice. Funcționarea rețelelor de TPU este reglementată de două acte legislative și fiecare segment de transport public urban (autobuze, tramvaie și troleibuze) este reglementat de altă legislație, un operator trebuie să respecte 2 acte legislative. Această împărțire creează unele probleme.

- Legea nr. 111/1994 privind transportul rutier, astfel cum a fost modificată, referitoare la transportul cu autobuzul (ca submulțime a sistemelor de transport public)
- Legea nr. 266/1994 privind transportul feroviar, astfel cum a fost modificată, referitoare la (printre altele) operarea troleibuzelor, tramvaielor și căilor ferate pentru funiculare.

Marea parte a transportului public nu este organizată pe baze comerciale. Legea nr. 194/2010 privind serviciile de transport public de pasageri și amendamentul legislației conexe implementează Reglementarea

(CE) nr. 1370/2007. Precondițiile pentru operatori sunt deținerea unei licențe atribuite, un orar aprobat și capacitatea de infrastructură. Legislația specifică standarde minime privind vehiculele, personalul și echipamentul. Serviciile de transport public urban sunt contractate de orașele în cauză, autoritatea poate impune condiții mai stricte decât standardele minime. Atribuirea contractului are loc fie prin atribuire directă (în anumite condiții) sau prin licitație. Legea nr. 137/2006 privind achizițiile publice pune bazele acestor metode. Ofertantul cu cele mai reduse costuri primește contractul.

Orașul poartă responsabilitatea economică pentru finanțare (profituri/pierderi). Ministerul Transporturilor are influență asupra condițiilor cadru (orar, dovezi, modele financiare, pierderi probabile etc.). Nu există informații despre cazuri de subcontractare.

CADRUL NORMATIV AL CONDIȚIILOR DE ANGAJARE

Relațiile de muncă sunt reglementate de Legea nr. 262/2006, Codul muncii și, în cadrul acestuia, de acorduri colective (atât la nivel mai înalt, cât și la nivel de companie) de contractele de muncă individuale. Codul muncii reglementează modul de începere, durata și de reziliere a relației de muncă, disciplina muncii, condițiile de lucru, programul de lucru, pauzele la lucru, lucrul peste program, lucrul pe timp de noapte, concediul medical, salariul și rambursarea salariului, protecția muncii, îngrijirea angajaților, condițiile de lucru pentru femei și tineri, disputele individuale de muncă, compensarea pentru daune etc. Codul muncii reglementează aspecte privind procedura de încheiere a acordurilor colective.

14 Cp. ETF și UITP (2016): Condiții sociale în companiile de transport public urban din Europa; ETF și UITP (2016): Condiții sociale în companiile de transport public urban din Europa. Anexe - Rapoarte de țară. P. 40–52.



Cei mai mari operatori sunt membri ai Asociației companiilor transportatoare din Republica Cehă - Sdružení Dopravních Podniků SDP ČR, 19 asociați din 83 de operatori. O mare problemă este deficitul de șoferi.

DIALOGUL SOCIAL

În sectorul TPU sunt active două sindicate, Sindicatul Transporturilor, Lucrătorii în Servicii Rutiere și de Reparații Auto din Bohemia și Moravia (Odborový svaz pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy, DOSIA) și Sindicatul Transporturilor (Odborový svaz dopravy, OSD). Angajatorii din sector sunt asociați în Uniunea Transporturilor din Republica Cehă (Svaz dopravy České republiky, SD ČR).

Negocierea colectivă a salariilor are loc atât la nivel de companie, cât și la nivel de sector. Forma dominantă este la nivel de companie. Acordurile la nivel de companie nu pot contraveni acordurilor de nivel mai înalt. Acestea au efect juridic pentru companiile membre. În Republica Cehă, cca 20.400 de angajați sunt acoperiți în 2016.

Acordurile colective la nivel de companie sunt încheiate între angajator și organizația sindicală. Acestea sunt valabile pentru toți angajații, inclusiv cei care nu sunt membri ai unui sindicat. Dacă mai multe sindicate activează într-o companie, acestea acționează la unison. Conform estimărilor OSD, acordurile colective la nivel de companie acoperă 90 % din toți angajații din sector. Acordurile celor trei cele mai mari companii de TPU (din punct de vedere al numărului de angajați) sunt:

- Compania de Transport Public Ostrava (Dopravní podnik Ostrava, DPO) – CLCA pe perioada 2014–2018 acoperind 1.923 de angajați
- Compania de Transport Public Praga (Dopravní podnik hlavního města Prahy, DPP) – CLCA pe perioada 2016–2017 acoperind 10.950 de angajați
- Compania de Transport Public Brno (Dopravní podnik města Brna, DPMB) – CLCA pe perioada 2014–2015 acoperind 2.716 angajați

PRAGA

Pentru Compania de Transport Public Praga există un acord. Compania și-a terminat participarea în asociația Uniunea Transporturilor din Republica Cehă. Distincția dintre transportul urban și transportul rutier creează unele probleme. Asociația nu are permisiunea de a încheia acorduri colective pe cont propriu, pentru transportul public este implicat ministerul.

Guvernul de dreapta a schimbat de mai multe ori codul muncii. Curtea constituțională a decis că sindicatele trebuie să semneze un acord unanim; o minoritate de un singur sindicat poate bloca sugestii. În timpurile dinainte, o majoritate era suficientă pentru încheierea unui acord. Guvernul de stânga oferea un sprijin mai bun. Sindicatele au încercat să rezolve situația în discuții tripartite, dar nu s-a putut ajunge la o schimbare. Judecătorul numit nu acționează în favoarea drepturilor lucrătorilor.

În transportul public praghez activează 26 de sindicate. Sunt suficiente 3 persoane pentru a forma un sindicat. Astfel, este dificil să se ajungă la un acord. Numărul de membri ai unui sindicat poate fi subminat: de exemplu, dacă sindicatele convin o creștere salarială de 2 %, angajații nemembri obțin o creștere de 5 %. Membrii de sindicat nu cunosc întotdeauna legislația conexasă. Exemplul consiliilor sindicale din Franța este văzut ca o soluție adecvată prin participarea sindicatelor.

Art. 100 din codul muncii autorizează guvernul să reglementeze aspecte. Reglementarea programului de lucru s-a schimbat adeseori; modificările speciale nu sunt compatibile cu reglementarea 1370/2007.

Programul de lucru și orele de odihnă conform codului muncii cu evidențierea legislației care se abate și care se aplică angajaților din transportul public municipal¹⁵: Programul de lucru este stipulat în general pentru toți angajații de Legea nr. 262/2006, Codul Muncii. Aranjamente specifice pentru programul de lucru al angajaților din transportul public municipal sunt acoperite de Decretul Guvernamental nr. 589/2006, care stabilește normele care se abat pentru programul de lucru și perioadele de odihnă ale angajaților din sectorul transporturi.

Decretul Guvernamental nr. 589/2006 nu conține o tratare complexă a programului de lucru al angajaților din transportul public municipal, ci reglementează doar anumite aspecte ale programului de lucru al acestora într-un mod diferit. Nu stabilește un tratament specific pentru programul de lucru, atunci se aplică prevederile Codului Muncii.

De asemenea, este important să se stabilească cine este considerat angajat al transportului public municipal. Conform secțiunii 2 a Decretului Guvernamental nr. 589/2006, care stabilește norme care se abat pentru programul de lucru și perioadele de odihnă ale angajaților din transporturi, angajații din transportul public municipal care sunt membri ai echipajului unui autobuz din serviciul municipal de transport cu autobuzul, angajații care organizează transportul rutier municipal și angajații din transportul feroviar ce include tramvaie, troleibuze, funiculare și transport feroviar special (metrou).

Decretul Guvernamental nr. 589/2006 prevede

în secțiunea 16(3) că:

„Călătoria între puncte de lucru a unui angajat în transportul public municipal se va include în programul său de lucru.”

În Decretul Guvernamental nr. 589/2006, care stabilește normele care se abat pentru programul de lucru și perioadele de odihnă ale angajaților din transporturi, călătoria între puncte de lucru este definită în secțiunea 3(e) drept perioada de timp necesară pentru transportarea angajatului de la locul de muncă convenit la un alt loc de muncă înainte de începerea lucrului, sau drept perioada de timp necesară pentru transportul de la locul de muncă la un alt loc de muncă în timpul lucrului, sau drept perioada de timp necesară pentru transportul de la locul de muncă la locul de muncă convenit după terminarea lucrului.

15 Decretul Guvernamental nr. 589/2006

în secțiunea 16(1) că:

„Programul de lucru standard al unui angajat în transportul public municipal care lucrează în regim continuu nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.”

în secțiunea 16(2) că:

Durata unui schimb pentru un angajat în transportul public municipal, inclusiv deplasările între puncte de lucru, nu poate depăși 13 ore. Durata unui schimb pentru un angajat care lucrează în schimb de noapte nu poate depăși 10 ore din 24 de ore consecutive.

În transportul public municipal, angajatul care lucrează pe timp de noapte este definit drept un angajat care asigură întreținerea căii ferate speciale (metrou) în transportul public municipal, care efectuează lucrul pe timp de noapte în 24 de ore consecutive. A se vedea secțiunea 3(g) a Decretului Guvernamental.

în secțiunea 19 că:

Angajatorul are obligația de a se asigura că timpul de șofat al unui angajat din transportul public municipal a fost, după cel mult 4 ore de condus, întreruptă de o pauză de siguranță cu durata de cel puțin 30 de minute, cu excepția cazului unei pauze neîntrerupte între două schimburi sau a unei pauze neîntrerupte în săptămâna următoare. Această pauză poate fi împărțită în mai multe pauze cu durata de cel puțin 10 minute.

în secțiunea 17 că:

„(1) Angajatorul va programa timpul de lucru astfel încât angajatul din transportul public municipal să beneficieze, între sfârșitul unui schimb și începutul schimbului următor, de o pauză neîntreruptă de cel puțin 11 ore în 24 de ore consecutive.

(2) Pauza conform paragrafului (1) pentru angajatul în transportul public municipal poate fi:

- a) scurtată până la 9 ore, de maximum trei ori pe săptămână, cu condiția ca în săptămâna următoare, odihna să fie extinsă cu perioada de timp ce reprezintă scurtarea anterioară,
- b) în timpul a 24 de ore consecutive împărțite în două sau mai multe părți ale zilei, în care timpul de odihnă nu este scurtat conform (a), în timp ce o parte trebuie să fie de cel puțin 8 ore și timpul de odihnă neîntrerupt trebuie extins de la 11 ore la cel puțin 12 ore”

în secțiunea 18 că:

„Angajatorul va programa timpul de lucru pentru un angajat din transportul public municipal astfel încât perioada de timp de odihnă neîntrerupt în săptămâna formată din fiecare perioadă de șapte zile calendaristice consecutive va fi de cel puțin 24 de ore și pe o perioadă de trei săptămâni, acest timp de odihnă va fi de cel puțin 105 ore.”

BRNO

Codul muncii se aplică și transportului public din Brno. Există eforturi de reducere a prevederilor codului muncii. S-a încheiat un acord colectiv pentru DP Brno pe perioada 2017/2018. Compania dorește să obțină o durată mai mare a acordului colectiv. S-a convenit o creștere salarială de 12 %, dar salariile rămân în continuare prea mici pentru a atrage pe cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Există un deficit de cca 200 de șoferi.

Există mai multe sindicate active în sector. La DP Brno sunt 6.

7.3 Ședința cu partenerii sociali din Varșovia, Polonia

Ședința din Varșovia a avut loc pe 6 iunie 2018, cu reprezentanți ai companiilor Tramwaje Warszawskie, MPK Poznań și reprezentanți ai NSZZ Solidarnosc din orașele Varșovia, Katowice, Cracovia și Gdansk.

PERCEPȚIA SINDICATULUI

Reprezentanții sindicali de la Solidarnosc au evidențiat principalele provocări cu care se confruntă în prezent sindicatele din Polonia. Obiectivul principal este îmbunătățirea securității și a condițiilor de lucru pentru angajații din transportul public urban.

Problema securității șoferilor din vehiculele de transport public este dominantă în dialogul social din majoritatea orașelor. Sindicatele au perceput impactul asupra negocierilor referitoare la probleme de securitate drept mai eficient în trecut. În prezent, doar în orașele mari dezbaterile referitoare la aceste subiecte între sindicate și companii sunt constructive și eficiente. Deși s-au implementat norme locale, negocierile și procesul de implementare practică par să fie mai puțin eficiente în orașele mai mici din cauza bugetelor limitate. Instalarea de mijloace de monitorizare online și de butoane ascunse pentru contactarea supervisorului în caz de urgență, precum și o colaborare mai strânsă cu poliția locală și serviciile de securitate a redus violența în Varșovia și Cracovia. Municipalițile mai mici sunt împiedicate de bugete limitate în a investi în astfel de măsuri de securitate.

În contextul problemelor de securitate, sunt discutate în contradictoriu diferențele dintre interesele angajaților privind protecția și interesele companiei și ale municipalității. Sindicatele favorizează separarea cabinei șoferului de restul vehiculului pentru a proteja șoferul de atacuri violente. Companiile continuă să prefere cabinele deschise pentru șoferi pentru menținerea contactului direct cu pasagerii. Sindicatele se opun ocupării șoferilor cu alte sarcini în afară de șofat (de exemplu, vânzarea de bilete, manevrarea de diverse sisteme electronice, contactul personal cu pasagerii). Din punctul de vedere al siguranței pasagerilor și șoferului, sugerează limitarea sarcinilor șoferului la șofat.

Totuși, în urma discuției, reprezentanți sindicatului au remarcat clar că, din cauza finanțării transportului public de către municipalități, această discuție din dialogul social nu ar trebui limitată doar la reprezentanții sindicali și la companii, ci ar trebui implicate și autoritățile locale. Sindicatul Solidarnosc din MPK Krakov a menționat necesitatea de discutare a procesului de gestionare a conflictelor dintre un angajat și conducere. Din punctul de vedere al relației între ambele părți și al găsirii unei soluții constructive în cazul conflictelor, sancțiunile financiare la adresa angajatului nu reprezintă o măsură adecvată. În schimb, o conversație personală cu respectarea dispozițiilor individuale ale ambelor părți ar putea fi o abordare mai eficientă și mai sustenabilă.

DIALOGUL SOCIAL ÎN TRANSPORTUL PUBLIC URBAN DIN POLONIA

Se desfășoară un dialog social instituționalizat la nivel regional și la nivel de companie. Consiliile de dialog social regional furnizează o platformă pentru o negociere sectorială tripartită. Respectivele consilii sunt împărțite în mai multe subechipe care se ocupă de diverse aspecte, în care participă și reprezentanți ai ministerului. În cazul Varșoviei, reprezentantul Solidarnosc a lăudat posibilitatea de a discuta principalele provocări la nivel sectorial. Dar a și menționat că această inițiativă nu are succes în alte orașe, în special în consiliile provinciale. Reprezentantul MPK Poznań a evidențiat organizarea clară a respectivelor instituții, precum și egalitatea și deschiderea de ambele părți. Din punctul său de vedere, eficiența negocierilor care să ducă la rezultate pozitive depinde de nivelul cultural personal al participanților. Pe lângă consiliile formale menționate, comunicarea neformală în contextul altor ședințe are un impact pozitiv imens asupra dialogului dintre partenerii sociali. La nivel de companie, ambele părți urmăresc un dialog pozitiv din punctul de vedere al concentrării coerente din partea angajatorilor și a angajaților. Se desfășoară consultări referitoare la aspecte precum condițiile de lucru, remunerarea și asistența socială.

WARSAW TRAM

Warsaw Tram este o companie deținută în proporție de 100 % de Municipality Varșovia. Compania are 3.600 de angajați din care 1.400 sunt conducători de tramvai. Aceștia operează pe 26 de linii în conurbația Varșovia. Warsaw Trams deține șapte unități, patru depouri și o unitate de reparații și întreținere. Toate sarcinile în contextul serviciului de transport public sunt îndeplinite prin mijloace proprii, doar câțiva subcontractanți sunt implicați în întreținere. Zona de operații este limitată la conurbația Varșovia și compania nu depune oferte pentru licitații în alte regiuni. Serviciul de transport public furnizat de companie se bazează pe un contract de prestări servicii cu Autoritatea pentru Transporturi din Varșovia (ZTM) care reprezintă municipalitatea Varșovia. Autoritățile locale răspund de atribuirea și semnarea contractelor care organizează serviciul de transport public cu tramvaie. În același timp, răspund și de monitorizarea serviciului furnizat de operator. Fiecare kilometru parcurs este plătit de municipalitate, veniturile suplimentare sunt generate din taxe de servicii și publicitate. Acordul de bază curent a fost semnat în 2008 și este valabil până în 2027. Perioada contractuală lungă asigură posibilitatea unor investiții pe termen lung din partea companiei. În urma încheierii contractului Millennium în 2009, compania a achiziționat 186 de tramvaie noi și a putut înlocui 40 % din materialul rulant vechi. În 2013, s-au investit 1,5 miliarde PLN, inclusiv o subvenție UE de 120 milioane PLN pentru înlocuirea materialului rulant vechi al Warsaw Tram. Reprezentantul Warsaw Tram a descris compania ca pe o entitate comercială și în același timp o entitate a municipalității. Acest caracter dual reduce impactul situației pieței asupra companiei.

Compania listează obiectivele de bază pentru satisfacerea nevoilor pasagerilor: asigurarea de material rulant nou, acces cu podea joasă, aer condiționat, adaptarea la nevoile pasagerilor cu dizabilități, monitorizarea pentru securitate. Proiectele de investiții curente se focalizează pe mărirea confortului în stații, implementarea unui sistem de informare vocală și vizuală, precum și a unor funcții acustice pentru tramvaie și extinderea rețelei de linii de tramvai.

În companie sunt reprezentate nouă sindicate care participă la dialogul social. În total, 55 % dintre angajați sunt membri ai unui sindicat; aceasta reprezintă aproximativ media sectorială. Cele mai mici sindicate reprezintă doar zece până la 15 angajați, astfel încât de fapt există doar patru sindicate reprezentative în

dialogul social al companiei. Scopul principal este îmbunătățirea condițiilor de lucru. Inspectorii de muncă de la sindicate monitorizează condițiile zilnice de lucru. Din punctul de vedere al acordului colectiv, procesul de negociere este inefficient din cauza lipsei de poziții comune în luarea de decizii care trebuie convenite unanim. Toți participanții, inclusiv sindicatele mici cu grad mic de reprezentare pot bloca un acord. Acesta este unul din principalele obstacole raportate de sindicate.

Pentru asigurarea stabilității și securității locurilor de muncă, obiectivul principal sunt contractele pe termen lung și pe perioadă nedeterminată. În acest fel, sau atins niveluri reduse de rotație în trecut și majoritatea angajaților sunt angajați pe termen lung în companie. În 2016, s-a adoptat ultima mărire importantă de salarii. Angajații primesc periodic prime pentru activitate și prestații sociale.

Obiectivele strategice ale companiei pe viitor sunt:

- Creșterea accesibilității tramvaielor
- Șase noi trasee
- Un nou al cincilea depou planificat pentru 2020
- Creșterea calității serviciilor pentru pasageri
- Creșterea ratei de punctualitate a tramvaielor la 97 %
- Reducerea numărului de reclamații despre conducătorul de tramvai
- Creșterea securității conductorilor
- Creșterea vitezei medii la 24 km/h
- Creșterea numărului de tramvaie cu podea joasă la 60 %
- Modernizarea liniilor și a sistemului de informare
- Reducerea costurilor serviciului de tramvaie prin creșterea eficienței

Aceste obiective sunt în conformitate cu Politica de dezvoltare sustenabilă a transportului public din Polonia.

MZA WARSAW

MZA Warsaw este deținută în proporție de 100 % de municipalitatea Varșovia. Compania are 4.672 angajați (2018), inclusiv 3.674 conducători, 596 angajați în grupul de rezervă și service și 402 lucrători administrativi. MZA are șase puncte de lucru în Varșovia. Cota de piață este de 78,5 % în zilele lucrătoare (definită de proporția de pasageri). Toate serviciile de transport sunt furnizate prin mijloace proprii. Sarcinile de service, securitate și întreținere sunt



parțial subcontractate. Nu există un acord colectiv. Relația dintre angajator și angajați este reglementată de codul muncii și de reglementările pentru remunerarea angajaților. MZA furnizează serviciu de transport public cu autobuze în Varșovia în baza unui contract de prestări servicii de transport încheiat cu Autoritatea pentru Transporturi din Varșovia (ZTM) în perioada 2018–2027. Acordul se conformează Reglementării (CE) 1370/2007 a Parlamentului European și a Reglementărilor (CEE) nr. 1191/69 și 1107/70. Compania funcționează în conformitate cu acordul de implementare și trebuie să respecte criterii stabilite pentru a evita penalizări contractuale. În MZA sunt reprezentate opt sindicate care participă la dialogul social. Sunt definite patru provocări principale pentru viitor de către companie:

- Funcționarea în conformitate cu contractul de prestări servicii și îmbunătățirea continuă a calității
- Respectarea acordului privind reînnoirea flotei de autobuze
- Modernizarea infrastructurii tehnice (autobuze cu emisii reduse de carbon)
- Construirea de stații de încărcare pentru autobuze electrice.

MPK POZNAN

Municipalitatea Poznan este singurul acționar și proprietar al MPK Poznan. Compania a fost fondată după transformarea predecesoarei într-o societate cu răspundere limitată în anul 2000. MPK prestează serviciul de transport public în Poznan cu autobuze și tramvaie. În total, există 2.477 de angajați (315 femei și 1.219 bărbați), inclusiv 1.359 de șoferi. Sunt utilizați 84 de șoferi prin subcontractare. Contractul de prestări servicii este semnat de Autoritatea pentru Transport Public din Poznan (ZTM) în 2009 și este valabil până în 2024. Contractul caracterizează impactul mare al municipalității și dependența financiară vastă a operatorului. ZTM, în calitate de organizator al transportului public local în conurbarea Poznan, trebuie să definească așteptările operatorului, precum și traseele transportului public. De asemenea, stabilește tipul de material rulant, frecvența curselor, prețul biletelor, întreținerea stațiilor, buclele și stațiile de autobuz, precum și situarea stațiilor noi. MPK răspunde de conducerea tramvaielor și a autobuzelor în conformitate cu comanda plasată de ZTM, menținerea flotei serviciilor prin servicii de urgență, tehnice și salvare și infrastructură, întreținerea liniilor și a rețelilor, întreținerea stațiilor de tramvai și a afișajelor informative, închirierea spațiilor publicitare, precum

și de organizarea de servicii de transport către Parcul Maltana și alte linii turistice pe timpul verii.

Pentru a asigura securitatea ocupării forței de muncă, compania favorizează contractele pe termen lung. Din punctul de vedere al condițiilor de lucru, plățile la timp, asistența de urgență, asistența legală și egalitatea angajaților în privința remunerației și a beneficiilor sunt aspecte prioritizate. Anual, cca 2.000 de angajați participă la programe de instruire; în plus, compania cofinanțează costuri de studii sau cursuri speciale pentru a permite îmbunătățirea calificării. Ar trebui asigurată o flexibilitate ridicată pentru angajați prin ajustarea programului de lucru. Toate recrutările din companie sunt în principal interne. În 2017, 99 de angajați și-au schimbat funcția și 77 au ocupat temporar un alt post. În aproape 45 % din delegații și 22 % din transferuri, angajații au fost promovați. Aceste oportunități de dezvoltare cresc motivarea angajaților.

Situația curentă a angajărilor la MPK relevă o diferență semnificativă între planul de angajări efectiv și nivelul curent. Sunt evidente diverse motive. Vârsta medie a crescut la 46 de ani. 51 % din angajații concediați s-au pensionat și primesc pensie și ajutor social. Această proporție este cu 20 % mai mare decât anul trecut. Proporția angajaților care au reziliat contractul din proprie inițiativă a crescut cu peste 30 % în comparație cu anul trecut. În special angajații mai tineri par să fie mai puțin loiali companiei, deplasându-se mai liber pe piața muncii. Pe lângă rata mare de pensionări în rândul lucrătorilor cu experiență, rata mare de rotație a angajaților mai tineri este problematică deoarece împiedică dezvoltarea experienței și a cunoștințelor specifice companiei de către angajați mai tineri. Situația de piața curentă a muncii conduce la un nivel de remunerare insuficient și prea competitiv. Diferența dintre salariul minim curent în posturile de șoferi și mecanici și salariile așteptate comunicate de candidații tineri la interviuri, în urma unei analize neformale de piață, este calculată la 25 până la 30 % net. În plus, piața foarte competitivă a muncii atât pe plan intern, cât și la nivel european, precum și lipsa de angajați înalt calificați stimulează nivelul ridicat de rotație. Pentru compensarea acestui deficit, MPK colaborează cu birourile de muncă Poviato din Poznań și din întreaga țară, cu agenții de plasament, universități și școli profesionale. MPK ridică gradul de reprezentare și participare la târgurile de locuri de muncă și la competițiile internaționale pentru șoferi.

În prezent, există cinci sindicate care reprezintă 1.040 de angajați în companie (42 %). Sunt reprezentate următoarele sindicate: OZZKiM, Sindicatul Tramwajarzy, NSZZ Pracowników Poznańskimi, NSZZ Solidarnosc și ZZTK.

Dialogul social este reglementat de următoarele acte:

- Legea din 23 mai 1991 privind sindicatele
- Legea din 26 iunie 1974 privind Codul Muncii
- Legea din 4 martie 1994 privind fondul pentru prestații sociale al companiilor
- Și alte reglementări care afectează condițiile de angajare

Sindicatele sunt percepute de companie drept foarte active, fapt devenit extrem de evident prin impactul imens pe care l-au avut asupra negocierilor tripartite privind reglementarea transportului rutier din 2017. Nivelul adecvat de dialog social este caracterizat de deschiderea reciprocă. Precondiția principală este independența și egalitatea ambelor părți, care face posibilă încrederea între partenerii sociali.

MPK a menționat că una din principalele dificultăți pentru dialogul social este statutul legal a companiei. Deținerea completă de către municipalitate, contractul pe termen lung și metoda de finanțare bazată pe plată pentru fiecare kilometru conduc la o dependență strânsă de autoritățile locale, ceea ce limitează libertatea companiei. Relația dintre municipalitate și companie nu este egală cu relația dintre angajator și angajați. Prin urmare, întregul proces de negociere depinde de nivelul cultural personal pentru asigurarea unui dialog bazat pe încredere și eficient.



Rezumatul celor trei ateliere de proiect

Partenerii sociali europeni din sectorul transportului public urban, UITP și ETF, au invitat partenerii sociali din sector – companii de TPU, asociații ale angajatorilor, sindicate din TPU și reprezentanți ai lucrătorilor – să trei ateliere comune „Dialogul poate modela viitorul transportului public urban”.

Scopul atelierului a fost schimbul de informații despre ocuparea forței de muncă și relațiile industriale din sectorul transportului public urban, prezentarea activităților dialogului social european, identificarea exemplelor de bună practică, de exemplu, referitor la promovarea angajării femeilor în sector sau abordarea problemei „insecuritatea și sentimentul de insecuritate în rândul pasagerilor și al lucrătorilor” și împărtășirea unei viziuni a ocupării forței de muncă în sectorul transportului public urban pentru viitor cu parteneri sociali din Lituania, Letonia, Estonia, Polonia, Republica Cehă, Slovacia, Ungaria, România, Bulgaria, Croația, Slovenia și Serbia.

În cadrul atelierelor, reprezentanți ai Comisiei Europene au explicat istoricul, structura și rezultatele dialogului social european.

Baza legală este dată în articolele 152, 154 și 155 ale TFEU:

- Art. 152: Uniunea recunoaște și promovează rolul partenerilor sociali la nivel de Uniune + Summit Social Tripartit
- Art. 154: Promovarea **consultării** partenerilor sociali europeni de către Comisie
- Art. 155: **Acorduri** încheiate de către partenerii sociali

Pentru dialogul social sectorial european, organizațiile de ambele părți trebuie:

- să fie legate de anumite sectoare sau categorii și să fie organizate la nivel european
- să fie compuse din organizații care fac parte din structurile partenerului social din Statele Membre
- să aibă capacitatea de a negocia acorduri
- să fie reprezentative pentru mai multe State Membre
- să aibă structuri adecvate pentru a se asigura participarea eficientă la lucrările comitetului

CE sprijină în principal SSDC prin:

- organizarea a 3 ședințe/an pentru fiecare SSDC;
- finanțarea de proiecte prin apeluri pentru propuneri

UITP și ETF au informat participanții la ateliere despre lucrările partenerilor sociali europeni. Dialogul social sectorial european din sectorul transportului public urban a fost stabilit în 2001, formal ca grup de lucru al Comitetului de Dialog Social Sectorial pentru Transport Rutier. Parteneri sociali care sunt de partea lucrătorilor: ETF, pentru angajatori: UITP. Organizații

asociate sunt IRU, CEEP și CER. Activitățile și rezultatele sunt recomandări comune, declarații politice comune, studii și proiecte comune, conferințe comune (a se vedea și pagina 11 și anexa).

Atât UITP cât și ETF doresc să își dezvolte în continuare angajamentele de îmbunătățire a condițiilor de lucru ca una din condițiile pentru asigurarea unei bune calități a serviciilor. Cele mai recente subiecte au fost examinarea condițiilor sociale din sector, consolidarea prezenței femeilor și acțiuni pentru o mobilitate urbană sustenabilă. În prezent, partenerii sociali lucrează la dezvoltarea recomandărilor comune privind „Condițiile sociale din transportul public urban” și „Securitatea și sentimentul de insecuritate”, la dialogul social în Europa Centrală și de Est și la digitalizare și introducerea de noi tehnologii.

În ședințe separate, membrii ETF și UITP au discutat subiecte de dialog social în timpul atelierelor. Aceste ședințe interne au dat membrilor posibilitatea de a vorbi despre problemele lor. UITP și ETF duc informațiile acasă și le procesează.

8.1 Atelierul 1: Bulgaria, Croația, Slovenia, Serbia

Primul atelier a avut loc în Sofia pe 2-3 octombrie 2018. Din Bulgaria, au participat reprezentanți ai municipalității Sofia, ai companiilor Burgasbus, Sofia Bus Company, Stolichen Electrotransport și Metroliten JSC și reprezentanți ai sindicatelor FTTUB și FTW Podkrepa. Din Croația, au participat reprezentanți ai Ministerului Mării, Transporturilor și Infrastructurii, Municipality Zagreb și Asociația Sindicală din Transporturi și Economia Transporturilor. Din Slovenia, au participat reprezentanți ai Municipalității Maribor, ai Universității din Maribor, ai companiei Marprom și ai sindicatelor SDPZ ZSSS, SDPZ Noma-go, sindicatul șoferilor de autobuz din Slovenia și sindicatul din transporturi KS 90. Din Serbia, au participat reprezentanți ai Uniunii Autonome a Lucrătorilor în Transporturi Rutiere și Urbane.

VIITORUL MOBILITĂȚII ÎN ORAȘE

Participanții au discutat viitorul mobilității în orașe cu viceprimarul Sofiei; oficiul pentru servicii comunale, transport și spațiu al municipalității Maribor; Șeful Serviciului pentru Implementarea și Monitorizarea Proiectelor din Ministerul Mării, Transporturilor și

Infrastructurii din Croația și Șeful Oficiului pentru Planificare Fizică, Construcții, Utilități și Trafic al municipalității Zagreb.

Orașele trebuie să răspundă provocărilor cu care se confruntă din cauza evoluțiilor tehnice și economice și a solicitărilor clienților. Acestea trebuie să răspundă provocărilor ecologice și necesității de a implementa un sistem sustenabil. Introducerea de noi tehnologii antrenează schimbări în sector. Persoanele responsabile au datoria de a crea soluții. Transportul public trebuie să fie atrăgător astfel încât oamenii să treacă de la autoturisme la transportul public urban. Trebuie îmbunătățită competitivitatea transportului public în raport cu autoturismele. Este necesară o schimbare de mentalitate, dar aceasta poate fi obținută doar prin alternative atractive. Promovarea mersului pe jos și cu bicicleta este una din posibilități. Rămâne întrebarea cum se vor modifica locurile de muncă în viitor. Un aspect important este că trebuie oprită emigrația cetățenilor.

Transportul public joacă un rol important în mobilitatea urbană în Maribor. Sustenabilitatea este un factor cheie pentru dezvoltarea orașelor. O împărțire modală inteligentă poate integra mijloacele de transport adecvate pentru fiecare călătorie. Obiectivul este creșterea calității vieții în orașe. Sunt necesare soluții în special pentru persoanele în vârstă. Electrificarea transportului face parte din soluție. În Maribor, un obiectiv este restructurarea pentru sprijinirea dezvoltării de moduri de transport sustenabile (mers pe jos sau cu bicicleta). Alte orașe planifică să extindă utilizarea partajării autoturismelor ca abordare suplimentară.

În Zagreb, numărul pasagerilor din transportul public urban va crește. Transportul public urban este coloana vertebrală a mobilității urbane. O îmbunătățire a programului de funcționare este un pas concret pentru confortul clienților. Un singur bilet pentru toate mijloacele de transport va facilita accesul. Cetățenii sunt incluși în discutarea planurilor de viitor. Utilizatorii transportului sunt punctul focal al dezvoltării. Responsabilitatea va fi împărțită.

Discuția a relevat că este încă neclar cum se va dezvolta așa-numita „economie a partajării” și în ce măsură va constitui viitorul mobilității. Dar este clar că această formă de economie trebuie încadrată legal. Competiția cu economia partajării necesită o egalitate de șanse. Jucătorii noi precum platformele de mobilitate preiau servicii care erau prestate anterior de companii de transport public. Pe piață intră noi forme de servicii. Companiile trebuie să modeleze ele însele viitorul dacă nu doresc să fie reduse la un simplu furnizor de servicii pentru platformele de mobilitate. Politicienii trebuie să stabilească un cadru legal pentru platformele de mobilitate.

Utilizarea economiei partajării este o preocupare pentru sindicate. Condițiile bune de lucru sunt amenințate în concurență cu ofertele private. Experiența cu furnizorii de servicii precum Uber relevă efectele. Este necesară o evaluare a calității locurilor de muncă.

Întrebarea este cine are dreptul să utilizeze spațiul public în orașe? Acționarii trebuie implicați și informați pentru a menține un echilibru al intereselor. Comunicarea și planificarea transparentă susțin dezvoltarea. Implicarea cetățenilor pentru sondarea preferințelor acestora este încă o problemă. Sindicatele vor fi incluse în procesul de dezvoltare.

DIALOGUL SOCIAL LA NIVEL NAȚIONAL

În Bulgaria, dialogul social se desfășoară la nivel municipal. Este implicat consiliul pentru cooperare socială. Acordurile de negociere colectivă (ANC) acoperă asociațiile care au semnat acordul. Nu există ANC-uri în companiile private. Sectorul transportului public urban nu este considerat atractiv pentru lucrători din cauza „salariilor mici și a programului prelungit de lucru”, după cum au explicat lucrătorii. Rotația mare a personalului este adeseori o realitate printre operatorii de autobuze și troleibuze. Cu toate acestea, există un dialog pozitiv în mai multe din companiile prezente. Ocuparea forței de muncă și condițiile sociale s-au îmbunătățit într-o anumită măsură, iar salariile au crescut ușor. În anumite cazuri, lucrătorii primesc acum prime suplimentare. Așa cum s-a negociat în acordurile negociate colectiv, companiile asigură lucrătorilor bonuri de masă sau numerar, plată suplimentară pentru lucru peste program, lucru pe timp de noapte etc. Nu sunt implementate sisteme suplimentare de pensii sau îngrijiri medicale. Politica de instruire este aproape inexistentă - instruirea se acordă în principal ca pregătire introductivă. Nu sunt implementate politici pentru planificarea carierei sau promovare în ierarhie. Unele companii au implementat politici referitor la securitatea șoferilor pentru prevenirea agresiunilor sau protejarea șoferilor contra agresiunilor din partea unor terțe părți. Acest aspect a cunoscut o creștere în trecutul recent. Comitete și grupuri de lucru pe diverse subiecte susțin dialogul. Consultările lunare la Burgasbus intensifică schimbul de opinii. Sindicatele nu sunt incluse în discuțiile cu municipalitatea. Ar fi de ajutor instruirea privind funcționarea dialogului social.

În Serbia, primarul decide soluțiile la întrebările referitoare la transportul public urban. Directorul companiei de transport public este numit de guvern. Guvernul decide asupra tuturor evoluțiilor. Un consiliu socioeconomic la nivel național trebuie să soluționeze problemele. ANC-ul nu a fost semnat de către sindicate. Există diferențe uriașe de salarizare între diverse grupuri, de exemplu mecanicii nu sunt incluși în creșterea salarială. Legislația la nivel național împiedică creșterea salariilor. Emigrația forței de muncă este o mare problemă. Personalul emigrează în Slovenia, salariul de 600 EUR pentru un șofer de autobuz este mai bun în alte țări. 6.000 de șoferi au părăsit Serbia. Vor fi instruite mai multe femei. Bariera este permisul de conducere categoria D. O problemă este și lipsa de vehicule moderne. Sindicatul a creat un sindicat voluntar al șoferilor care reprezintă 86 % din șoferi.

Structurile de negociere sunt: la nivel de companie cu sindicatele, la nivel municipal, la nivel regional și la nivel național. Majoritatea problemelor provin de la nivelul național. Economia subterană este o mare problemă pentru dezvoltarea țării și a sectorului.

În Slovenia, după doi ani de negocieri, nu s-a înregistrat niciun progres. Un nou ANC ar oferi noi posibilități. Reprezentantul sindical a fost concediat după procesul de negociere. Condițiile trebuie îmbunătățite. Problema pentru lucrători este programul de lucru: intensificarea puternică a lucrului face locurile de muncă neatractive. Apar probleme de sănătate și de echilibru între viața profesională și cea personală. Calificarea de șofer de autobuz în Slovenia este trambulina de pe care se poate pleca în altă țară care oferă salarizare mai bună. Există multe sindicate active în sector în Slovenia. Acest fapt îngreunează procesele de negociere. ANC-urile acoperă toți angajații din sector. Transpunerea Reglementării (CE) nr. 561/2006 privind programul de lucru este o problemă. Voința de dialog este necesară și posibilă.

Deficitul de șoferi este una din marile probleme, aceasta a fost raportată de către toți reprezentanții din diversele țări. Emigrația forței de muncă crește lipsa de personal calificat.

ARII DE DIALOG SOCIAL: CONDIȚIILE DE LUCRU

Declarația comună UITP-ETF „Spre o mobilitate urbană sustenabilă”, 2016 afirmă: „În plus, UITP și ETF subliniază importanța calității transportului public ca fiind un aspect esențial în atragerea și reținerea utilizatorilor. În această privință, angajații au un rol cheie în succesul operațiilor de transport public. Calitatea mediului de lucru, precum și motivarea, instruirea și recompensarea personalului reprezintă elemente esențiale pentru furnizarea de servicii de calitate către clienți, care se situează în centrul procesului.”

Activități viitoare ale dialogului social sectorial din sectorul transportului public urban sunt transformarea digitală și dialogul social în transportul public urban din Europa. Procesul de transformare digitală curent va afecta locurile de muncă și condițiile de lucru. Obiectivul general al proiectului de dialog social este anticiparea, pregătirea și gestionarea schimbărilor din sector și de la locul de muncă pentru modelarea transformării digitale.

În Franța, reglementările privind programul de lucru sunt foarte elaborate și susțin membrii personalului.

Comitete pentru protecția muncii monitorizează condițiile de lucru și oferă consultanță. Recrutarea nu este o problemă, pentru 1 post de șofer există 10 candidați.

În Serbia, programul de lucru (timpul de șofat) pentru un șofer de autobuz este de 6 ore. Există dificultăți între orașe.

În Slovenia, este posibil un program de lucru de 14-15 ore din cauza lipsei de șoferi. Condițiile de lucru sunt aceleași ca pentru șoferii de camion. Un șofer lucrează pentru companii diferite, este imposibil să se controleze timpul lucrat efectiv. La Arriva, o grevă organizată de sindicat a fost declarată ilegală.

Intensificarea lucrului este rezultatul lipsei de personal. Schimbarea demografică și emigrația cetățenilor agravează problema. Sindicatele trebuie incluse în discutarea condițiilor de lucru. Securitatea este o problemă în transportul public, acest aspect trebuie tratat cu seriozitate. Utilizarea telefoanelor mobile crește frecvența situațiilor periculoase. Este necesară controlarea aspectelor privind protecția muncii. Lipsa de atractivitate și lipsa de respect pentru locurile de muncă amplifică dificultățile de recrutare.

Este necesar sprijin:

- Creștere salarială
- Subvenții financiare
- Mecanism de monitorizare
- Concluzii comune ale companiilor și sindicatelor
- Atenție și angajare intensificate
- Pedepsire rapidă a agresiunilor la adresa lucrătorilor

ARII DE DIALOG SOCIAL: INSTRUIREA

Centrul de instruire al UITP oferă instruire pentru calitate și excelență în servire, mobilitate autonomă și multe altele. Centrul de Instruire al UITP intenționează să perfecționeze talente: Instruirea și în special învățarea pe parcursul întregii vieți sunt esențiale pentru dezvoltarea unui sector al transportului public de înaltă calitate, pentru promovarea inovației și pentru menținerea și creșterea competitivității. Participanții își pot îmbunătăți cunoștințele de fond, își pot lărgi competențele prin practică optimă și împărtășirea de experiență pe teren, pot învăța de la alții prin schimburi și interacțiuni și pot întâlni colegi și își pot dezvolta rețeaua. Sectorul trebuie să rezolve problema nepotrivirii competențelor. O alianță a competențelor în sector va sprijini soluțiile.

Activități ale dialogului social sectorial din sectorul transportului public urban:

- Focalizare în raportul despre angajarea femeilor asupra unor diverse aspecte precum instruirea, recrutarea, salarizarea egală etc. în calitate de elemente importante pentru o egalitate superioară între sexe (2012);
- Calitate a serviciilor bazată pe competență în transportul public urban (proiect comun 2007/2008);
- Conferință despre calificările vocaționale și profesionale ale șoferilor;
- Declarație comună privind aplicarea Directivei UE privind calificarea inițială și instruirea continuă a șoferilor de autobuz profesioniști în transportul public urban (2014)

În Sofia Bus Company, șoferii sunt instruiți și se angajează să rămână cel puțin 3 ani în companie. De asemenea, Sofia Electric Transport finanțează instruirea pentru membrii personalului. Ședințele cu licee profesionale asistă educația. Se oferă cursuri de instruire pentru obținerea permisului de conducere categoria D pentru femei. În comparație cu ajutorul de șomaj, salariile sunt prea mici. În Germania, se prevede o ucenicie de 3 ani fără restricții de vârstă.

În Slovenia, este necesară o salarizare decentă a șoferilor. Se plătesc prime suplimentare pentru recrutarea de șoferi. Diferența dintre țările cu salarii mici și țările cu salarii mari și problemele ce decurg din această situație pot fi soluționate doar la nivel european.

Declarația comună a partenerilor sociali europeni subliniază importanța unui personal bine instruit. Educația înseamnă o recuperare a investiției.

IDEI PENTRU VIITOR

- Este necesară comunicarea sindicatelor cu angajatorii și cu municipalitățile
- Depășirea diferențelor între companiile private și cele municipale (programul de lucru)
- Dialogul social îmbunătățește climatul din companii
- Motivarea oamenilor să înceapă cu un post de șofer
- Identificarea priorităților
- Discutarea cu oamenii
- Schimbul de idei bune
- Accentuarea factorului uman
- Compensarea personalului care emigrează
- Soluții pentru creșterea salariilor și exportul de creiere
- Schimbările legislative, schimbările în sistemul de asigurări înrăutățesc condițiile

8.2 Atelierul 2: Republica Cehă, Ungaria, România, Slovacia

Pe 6–7 noiembrie 2018, partenerii sociali din Republica Cehă, Ungaria, România și Slovacia s-au întâlnit cu partenerii sociali europeni. Din Republica Cehă au participat reprezentanți ai întreprinderilor de transport urban din Pilsen și Dopravní podnik hl. și sindicatul OS Dosia. Din România au participat reprezentanți ai Municipality Ploiești, ai Municipality Aiud, Asociația pentru Dezvoltare Intercomunitară București-Ilfov (ADIBI), companiile METROREX S.A., Societatea de Transport București STB SA, Compania de Transport Public Cluj-Napoca, Transport Local Oradea, reprezentanți ai sindicatelor USL Metrou și Sindicatul Transporturi din București și Sindicatul Transporturi Ploiești. Din Slovacia a participat Košice Transport Company, a.s. Din Ungaria au participat la atelier reprezentanți ai companiilor BKV Zrt., Budapest Transport Zrt., Tüke Busz Zrt. și ai sindicatului KSZOSZ.

VIITORUL MOBILITĂȚII ÎN ORAȘE

Participanții au discutat viitorul mobilității în orașe cu președintele Companiei de Transport din Budapesta, cu consilierul Primăriei Ploiești, cu administratorul orașului Aiud și cu Asociația pentru Dezvoltare Intercomunitară București-Ilfov din România.

Orașul Budapesta trebuie să își ajusteze mobilitatea la ultimele tendințe. Automatizarea transportului va crea un transport mai sigur. Dar se pune problema reacției la economia de partajare. Pentru un sistem avansat, există problema investiției: lipsa de investiții va împiedica dezvoltarea. Deficitul din trecut încă mai afectează prezentul. Lipsa de forță de muncă nu se datorează doar salariilor. Există un deficit de șoferi și de lucrători de întreținere. Orașul trebuie să ia în considerare perspectiva utilizatorului, nu profitabilitatea. Siguranța este una din preocupările principale.

Asociația pentru regiunea București și Ilfov vizează integrarea serviciilor de transport în București-Ilfov, între cei 4 operatori de transport public regionali și atribuire de către Comisia pentru Funcțiile Publice pentru maximum 2 ani. Este implementat un sistem de monitorizare a serviciului, acesta se referă la gestionarea flotei, sistem integrat de vânzare a biletelor pentru operatori publici și privați. Prin îmbunătățirea nivelului de servire și integrarea tarifelor, asociația anticipează o creștere a conectivității între București și Ilfov și o schimbare a obiceiurilor pasagerilor și un transfer modal. Se va crește cooperarea cu societatea civilă. Populația este foarte refractară la schimbare. Se va asista accesul la centrul de inovație (Valea Laserului Măgurele).

Pentru Ploiești, sunt esențiale condițiile de lucru bune din perspectiva transportului public urban. Se utilizează fonduri de la UE pentru modernizarea flotei, vehiculele sunt foarte vechi. Vehiculele vechi afectează negativ mediul ambiant și cauzează multă poluare.

Lipsa și îmbătrânirea forței de muncă, precum și lipsa de investiții afectează toate orașele. Sunt necesare ajutoare sociale pentru lucrători.

Se vor utiliza sinergii între diversele tipuri de transport public urban. Orașele inteligente vor crește amploarea transferului modal din motive ecologice. Orașele ar trebui să sprijine partajarea de biciclete și transportul public în locul utilizării autoturismelor private.

Tendențele în materie de mobilitate sunt mobilitatea electrică, șofatul autonom și partajarea de autoturisme. Privatizarea serviciilor progresează, dar binele public nu va fi mai puțin valoros decât interesul pentru profit.

DIALOGUL SOCIAL LA NIVEL NAȚIONAL

Corporația de Transport în Proprietate Privată din Budapesta (BKV) deținută de Municipality Budapesta gestionează majoritatea vehiculelor (autobuze, tramvaie, metrou și troleibuze) din rețeaua de transport extinsă din Budapesta. Alte servicii includ calea ferată cu cremalieră, funicularul către dealul Castelului Budapestei și transportul public cu șalupa pe Dunăre. BKV transportă anual aproximativ 1,4 miliarde de pasageri pe an. În Budapesta, s-a construit un metrou fără conductor. Pentru sindicatele din Ungaria, externalizarea este o problemă majoră. În aceste companii nu se aplică acorduri colective. Dialogul social funcționează la nivel de companie dar nu la nivel sectorial.

Sindicatele nu sunt incluse în comitetele pentru dialog social. Codul muncii a fost amendat referitor la greve în 2010. Grevele sunt acum aproape imposibile și dialogul social nu mai poate fi folosit ca instrument în prezent. Este necesară o reprezentare mai bună în companii. Deciziile politice au intenția de a slăbi sindicatele, aceasta este abordarea guvernamentală în Ungaria.

În Praga, este în vigoare un ANC de grad mai înalt. Există 23 de sindicate și un acord se poate încheia doar când toate sunt de acord. Negocierea ultimului acord a durat 20 de luni. În Praga, influența adunării generale este mare.

Compania de transport public din Pilsen are 900 de angajați sub forma unui parteneriat public-privat. Anumite servicii au fost externalizate. Politicienii nu sunt incluși în procesul de dialog social. Legea prevede că ne se permite creșterea salariilor cu peste 3 %. Dialogul funcționează armonios.

În Slovacia, 17 companii operează în sectorul transportului public. Transportul cu autobuze necesită 10–15 % mai mulți șoferi pentru a-și putea furniza serviciile. Ca și în cazul altor companii, este necesară rezolvarea lipsei șoferilor. Angajații noi primesc o primă, dar după scurt timp părăsesc compania. Un șofer are prea multe obligații în timpul schimbului; pentru majoritatea persoanelor munca este prea grea. Trebuie crescută atractivitatea. Reclamațiile din partea forței de muncă se referă la traficul dificil și la absența pauzelor.

Experiența în Kosevice este că șoferii lucrează pentru mai multe companii. Sindicatele sunt văzute ca partener. Deoarece au capacitatea de a paraliza sistemul, este de ajutor o relație pozitivă. Sunt active 2 sindicate care sunt organizați în asociații sindicale naționale. ANC-urile au prioritate asupra codului muncii. Modificarea codului muncii face grevele mai dificile. Investiția în vehicule din fonduri europene a îmbunătățit condițiile pentru șoferi. S-au desfășurat negocieri suplimentare pentru locuințe, asigurări suplimentare și creșterea pensiilor.

Metrorex (București) este o companie cu capital mixt. Operează 4 linii principale cu 53 de stații. Sunt angajați 4.560 de lucrători de întreținere. Compania este o companie non-profit și funcționarea se bazează pe legislație. Subvențiile asistă întreținerea infrastructurii. Există acorduri colective, sindicatele luptă pentru condiții mai bune. Se asigură instruire pentru membrii

personalului. Pentru sindicat, problema este legislația, decretul 109, și nu conducerea companiei. Sindicatul solicită modificarea Legii 53 din codul muncii din 2003.

ARII DE DIALOG SOCIAL: CONDIȚIILE DE LUCRU ȘI PROTECȚIA MUNCII

În Ungaria, companiile introduc măsuri pentru a răspunde creșterii violenței. Sunt necesare condiții mai bune pentru șoferi. Meseria de șofer de autobuz nu este respectată ca profesie. În procesul de digitalizare, echipamentul în sine nu este o problemă, dar șoferii trebuie să se familiarizeze cu noile vehicule și cu tehnica nouă.

În România, securitatea este un subiect principal. S-au introdus activități pentru combaterea agresiunii. Pentru rezolvarea acestei probleme, sunt importante acordurile colective. Acestea trebuie să stipuleze condiții bune. Dacă condițiile nu sunt bune, șoferii părăsesc compania. Anterior, spațiul public era protejat de agenți de pază.

În Slovacia, nu se mai acordă beneficii membrilor personalului. Aspecte relevante sunt securitatea, digitalizarea, ergonomia și modernizarea flotei. Penuria de șoferi împreună cu restrângerea timpului de șofat pentru protejarea lucrătorilor face dificilă funcționarea serviciilor de transport public.

Pentru Germania, un reprezentant al Bogestra a informat despre subiectele dialogului social la nivel de companie. Comitetele de protecția muncii se întrunesc de 4 ori pe an. Rolul lor este să acționeze în calitate de comitet director al conducerii responsabile de protecția muncii. Acesta definește cadrul, structura și procesele și creează măsuri, proiecte, termene limită și responsabilități. De asemenea, evaluează și controlează proiectele și depune eforturi pentru îmbunătățiri. Au crescut așteptările în materie de îmbunătățire a productivității.

ARII DE DIALOG SOCIAL: INSTRUIREA

În Slovacia, se oferă măsuri de instruire de bază. Șoferii curenți sunt calificați. Există cerințe mai mari în cazul certificatelor speciale. Șoferii renunță mai târziu în carieră deoarece meseria este prea grea. Nu există instruire pentru cazul accidentelor în masă în trafic și aceasta ar trebuie oferită.

Există o școală proprie pentru șoferi cu un internat pentru persoanele din afara Bratislavei.

În general, obținerea unui permis de conducere categoria D este costisitoare. Angajatorul ar putea contribui în acest sens. BKV își instruește proprii șoferi. Anterior, erau disponibili mult mai mulți candidați.

În Republica Cehă, găsirea de șoferi este o sarcină operativă. Întrebarea este cum se va soluționa în viitor? Nu vor mai exista persoane interesate de această meserie.

IDEI PENTRU VIITOR

- Părțile interesate trebuie să cunoască cum funcționează dialogul social, instruirea ar fi de ajutor
- Modelul slovac de instruire este unul bun
- Dificultățile din orașe sunt destul de similare
- Este importantă împărtășirea experienței cu alții
- Companiile și sindicatele ar trebui să acționeze concertat
- În România, se dorește modificarea acordului colectiv conform discuției din acest atelier, vacanțe, bonuri de masă, aspecte privind sănătatea
- Externalizarea trebuie oprită
- Școli profesionale deschise
- Penuria de fonduri va paraliza serviciile, politiciei trebuie convingeri să asigure fonduri adecvate
- Este benefic să se cunoască situația din alte țări, există probleme similare, dar detaliile diferă
- Nu există o soluție perfectă la îndemână, problemele pot fi rezolvate doar acasă
- Asigurarea de hrană de calitate în timpul schimbului
- Concedii de odihnă, concediu medical plătit, ergonomie în cabinele șoferilor, organizarea programului de lucru
- Instruirea cadrelor medii în beneficiul șoferilor, multe reclamații dar situația nu se schimbă
- Inginerie socială și strategii corporative
- Unde dialogul social funcționează bine, situația este mai bună
- Trebuie accentuat dialogul social, sindicatele trebuie să fie în contact pentru găsirea de soluții
- Redactarea unui plan care să poată fi adaptat în diverse contexte

8.3 Atelierul 3: Polonia, Estonia, Letonia, Lituania

Pe 30-31 ianuarie 2019, partenerii sociali din Polonia, Estonia, Letonia și Lituania a fost invitați de partenerii sociali europeni la o ședință în Varșovia. La ședință au participat, din Polonia, reprezentantul Camerei de Comerț pentru Transport Urban Varșovia, de la companiile MPK-Łódź Sp. z o.o.- Serviciu de transport cu autobuzul și tramvaiul, Compania de Transport Urban Jaworznie, MPK Poznan Sp. z o.o., Michalchewska sp. z o.o., PKM Sosnowiec Sp. z o.o., Tramvaie Szczecin, Transport Public Szczecin, Tramvaie Varșovia, Metro Warszawskie Sp. z o.o. și reprezentanții sindicatelor Secțiunii Naționale de Comunicații Urbane NSZZ Solidarność Gdynia, NSZZ Solidarność Transport Public Warsaw, NSZZ Solidarność MPK S.A. Cracow, Sindicatul Național al Șoferilor și Motocicliștilor Dąbrowa Górnicza, Gliwice, Łódź, Poznan, Sosnowiec, Szczecinek, Warsaw, Sindicatul Polonez al Motocicliștilor și Șoferilor Koszalin and Sindicatul Lucrătorilor în Transportul Municipal din Polonia (Łódź).

Pentru Letonia au participat reprezentanți ai companiilor Paneiropas Automotive Association, B-bus SIA, Riga Minibus Traffic PS și ai sindicatului Sindicatul Leton al Lucrătorilor în Servicii Publice și Transporturi (LAKRS). Din Lituania au participat reprezentanți ai companiei B-bus UAB, Transreviss UAB și ai sindicatului Federația Lituaniană a Lucrătorilor în Transporturi. Din Estonia au participat la ședință reprezentanți ai sindicatului Uniunea Estoniană a Lucrătorilor în Transporturi și pe Vehicule Motorizate (ETTA).

VIZIUNE PENTRU VIITORUL MOBILITĂȚII ÎN ORAȘE

În Estonia, se planifică introducerea transportului public urban gratuit. Obiectivul acestei măsuri este creșterea numărului de pasageri. Transportul public va fi atractiv pentru public. Publicul va utiliza transportul public dacă prețul este redus. Transportul comercial nu este competitiv cu transportul gratuit dar oferta de trasee este mai redusă. Utilizarea bicicletelor pentru distanțe scurte și a trenurilor de mare viteză pentru distanțe lungi reprezintă strategii suplimentare.

În **Letonia**, sunt planificate stații de autobuz paneuropene. Rail Baltica va schimba multe în regiune. În **Lituania**, cadrul legal pentru transportul public urban se schimbă. Sunt necesare licitații pentru achiziții publice pentru ca operatorii să obțină un contract.

Sunt respectate standardele minime pentru condițiile de lucru. În **Polonia**, o țară mare, există diferențe între regiuni și orașe.

În Poznan, zonele suburbane au un rol cheie pentru transportul public. Rețeaua de mijloace de transport trebuie organizată. Compania se bazează pe elemente cu caracter neobligatoriu. Condițiile cadru nu sunt stabile; statul ar trebui să creeze condiții cadru stabile și să includă autoritățile locale. În Poznan, sunt activ doi operatori pentru autobuze și transport feroviar; aceștia sunt responsabili pentru oraș și regiune. Operatorii se concentrează pe integrarea de sisteme IT, vânzarea de bilete și informarea pasagerilor. Sarcinile cheie ale dialogului social sunt asigurarea stabilizării transportului local. Utilizarea spațiului public din orașe este o problemă: aceasta nu poate fi rezolvată teoretic, ci trebuie planificată și organizată împreună cu părțile interesate. Transportul public urban din Poznan se bazează pe tramvaie; sunt utilizate doar puține autobuze.

În Szczecinek este promovată folosirea bicicletelor. Există prea multe legi care reglementează transportul public urban; acestea sunt greu de respectat de către operatori. Drumurile aparțin orașului, regiunii sau țării; există diverse responsabilități pentru transportul public care complică foarte mult organizarea. În Szczecinek este planificat transport public gratuit.

Szczecin are o rețea bună de transport public. Sistemul de transport al orașului se bazează pe autobuze (normale și rapide) și tramvaie. Organizarea transportului cu tramvaie este costisitoare, dar transportul public se dezvoltă bine în Szczecin. Drept urmare, nu există ambuteiaje.

În Gdynia, se folosesc troleibuze moderne și orașul se mândrește mult cu ele. În Gdynia activează trei operatori. Partenerii sociali extind dialogul social la discuții cu specialiști cu formație științifică. Serviciile gratuite ar trebui introduse doar pentru o parte dintre cetățeni. Sunt planificate proiecte europene pentru centralizarea transportului public.

Pentru Jaworzno, care are 90.000 de locuitori, transportul public este un serviciu important. Cu toate acestea, capacitatea este insuficientă pentru oraș și trebuie crescută.

În Radom, dialogul social nu este realmente cunoscut de primari. Partenerii sociali din orașe mici au dificultăți și mai mari în a atrage atenția. Spațiul public este un subiect important în orașe.

În Varșovia, o masă rotundă formată din grupuri de părți interesate precum pasagerii, operatorii, angajații, bicicliștii etc. lucrează la numeroase proiecte pentru dezvoltarea transportului în oraș. Sindicatele nu sunt implicate în masa rotundă. Acordul în sector a fost încheiat în anii '90. Autoritatea pentru transport public ATP este responsabilă de dezvoltare. Au loc întruniri cu locuitorii pentru colectarea de idei și solicitări. Zone importante ale dezvoltării transportului public sunt mobilitatea electrică și platformele de servicii digitale. Printre probleme se numără promovarea transportului public urban și calitatea vieții în orașe. Pentru șoferi, un subiect este limitarea programului de lucru.

DIALOGUL SOCIAL NAȚIONAL

Dialogul social în **Letonia** este reglementat de mai multe documente normative:

- Constituția Republicii Letonia;
- Legea muncii (2002);
- Legea protecției muncii (2002);
- Legea sindicatelor (2014);
- Legea organizațiilor angajatorilor și a asociațiilor acestora (1999);
- Legea grevelor (1998);
- Legea conflictelor de muncă (2002);
- Legea Inspectoratului de Stat pentru Muncă (2008)

Dialogul social trilateral care are loc între reprezentanții guvernului, Confederația Sindicatelor Libere din Letonia și Confederația Angajatorilor din Letonia este un proces bine dezvoltat. Există măsuri pentru echilibrarea puterii și a influenței părților în acest dialog.

Dialogul social bilateral în Letonia: Principalul aspect în acest dialog social este procesul însuși; încheierea unui acord (un acord general sau un acord colectiv) este considerată în mod tradițional drept rezultatul său final, care indică reconcilierea intereselor partenerilor sociali. Ambele părți se angajează să respecte acordul colectiv, care specifică penalizările pentru încălcarea acordului pentru ambele părți. În Letonia, această colaborare bilaterală este cel mai bine dezvoltată la nivel de companie și este mai puțin prezentă la nivel de sector sau de regiune.

Dialogul social în AS „Rīgas starptautiskā autoosta” are loc cu o organizație a Sindicatului Leton al Angajaților din Servicii Publice și Transport (LAKRS). A fost fondat la terminalul de autocare în 10 noiembrie 1997. Dialogul social reușit a rezultat în 1998 într-un acord colectiv între sindicat și angajator, asigurând angajaților un număr de beneficii sociale care depășesc cerințele legale din Letonia. Dialogul social este un mod de a lua decizii asupra salariilor și condițiilor de lucru și de a implica angajații în chestiuni care afectează procesul de producție, conducerea companiei și dezvoltarea acesteia.

AS „Rīgas starptautiskā autoosta” face parte din Confederația Angajatorilor din Letonia (LDDK). Fondată în 1993, LDDK este cea mai influentă asociație a angajatorilor din Letonia. LDDK reprezintă angajatorii în dialogul social cu guvernul leton și cu Confederația Sindicatelor Libere din Letonia. Misiunea LDDK este să dezvolte un mediu în Letonia care să fie favorabil afacerilor, să promoveze competitivitatea și să reprezinte angajatorii la nivel național, internațional și european. Terminalul de autocare este membru al Confederației Angajatorilor din Letonia (LDDK) din 2006. În 2018, LDDK și AS „Rīgas starptautiskā autoosta” au semnat un memorandum de cooperare cu intenția de a începe negocieri despre încheierea unui acord general în sector cu reprezentanții angajatorilor care activează în domeniu și de a oferi terminalului de autocare educație, informare și conținut de asistență în negocierea colectivă. AS „Rīgas starptautiskā autoosta” colaborează cu specialiști LDDK și participă la dialogul social, protejându-și propriile interese și pe cele ale sectorului.

Interesele angajatorului și cele ale angajaților au fost armonizate în cadrul companiei, cu un acord colectiv care asigură beneficii sociale suplimentare pentru angajații săi:

- ajutoare pentru naștere;
- asigurare privată de sănătate și siguranță pentru angajați;
- contribuții lunare de nivel trei la pensii;
- se emit laude oficiale pentru performanțe profesionale bune (reglementări privind laudele);
- compensarea cheltuielilor cu mesele pentru angajații aflați în schimb (cu o rată orară fixă. Costurile calculate ale meselor sunt compensate împreună cu salariul);
- compensarea cheltuielilor pentru ochelari (lentile de contact), anual;
- ajutor de înmormântare la moartea unui membru al familiei.

Cel mai important subiect al dialogului social pentru compania de autocare este acela al creșterii salariilor. S-a stabilit un sistem de salarizare eficient în companie (reglementări privind salariile). Salariul total plătit include o parte fixă (pe baza ratelor orare) și o parte variabilă (prime lunare legate direct de performanța profesională a angajatului în respectiva perioadă de raportare). S-a dezvoltat și implementat o procedură de stimulare financiară (reglementări privind primele). Angajații companiei de autocare primesc stimulente monetare pentru contribuția lor personală la activitățile generale ale terminalului, pentru performanța în îndeplinirea sarcinilor, pentru interesul în îndeplinirea sarcinilor, pentru calitatea muncii, pentru cantitatea de muncă extinsă în afara îndatoririlor normale; aceste stimulente includ și prime de concediu. Salariul mediu în companie a crescut de la 981 EUR în 2016 la 1152 EUR în 2018.

Sindicatul este implicat în dialogul social la nivel de companie. Există comitete care se ocupă de aspectele de transport public. Șoferii de autobuz nu sunt mulțumiți de prevederile privind programul de lucru și salariile. Timpul de așteptare va fi compensat. Autoritățile vor avea posibilitatea în cadrul licitațiilor noi să nu aleagă compania cea mai ieftină, ci pe cea cu cel mai bun raport preț-calitate. Autoritățile trebuie să asigure suficienți bani pentru serviciu. În Letonia, vârsta de pensionare este de 65 de ani, pensionarea înainte de termen este posibilă doar cu reducerea veniturilor.

În **Litania**, în procedurile de licitație, oferta cea mai ieftină câștigă întotdeauna. Salariul minim este de 550 EUR. Este necesară o creștere salarială. Acordul colectiv ar trebui să fie valabil pentru întregul sector, ceea ce nu este cazul deocamdată. Nu există niciun acord în vigoare în prezent. Vârsta de pensionare în Litania este de 63 de ani și va crește la 65 de ani.

În **Estonia**, deciziile pentru sector sunt luate la nivel de guvern central. Există o federație a angajaților și o federație a angajatorilor. Dialogul social este organizat în formulă bipartită. Adeseori există acorduri sectoriale asupra unor subiecte speciale. Nu este încă implementată o asigurare utilă contra accidentelor de muncă sau de sănătate. Procedurile de licitație impun întotdeauna alegerea ofertei cu cel mai mic preț. Există acorduri sectoriale asupra transportului intern de bunuri. Acordul nu acoperă șoferii din transportul extern pe distanțe lungi. Nici șoferii de autobuz nu se bucură de condiții mai bune. Vârsta de pensionare este de 63 de ani, dar o lege nouă o va crește la 65 de ani până în 2023.

POLONIA

Sosnowiec: Există un dialog între sindicate și autorități, deși nu prea bun. Întârzierile sunt frecvente și atunci șoferii nu au timp de pauză. Pensiile sunt o problemă pentru angajați.

Poznan: Procedurile de licitație au consecințe nefaste pentru sector. Partenerii sociali ar trebui să stabilească condițiile deoarece cunosc situația.

Cracovia: oficial, sunt 800.000 de locuitori în Cracovia, în realitate sunt 2.100.000. Smogul este o problemă în Cracovia, în anumite zile, transportul public este gratuit pentru îmbunătățirea calității aerului. A fost instalat un sistem de noduri de transport combinat (Park & Ride). Emigrația șoferilor nu este o problemă doar în Cracovia. Există un monopol public asupra tramvaielor, companiile private dețin 55% din serviciile de autobuze. În viitor, va fi obligatorie o pistă pentru biciclete pe străzi. Dialogul social este organizat la nivel de companie. OPZZ și Solidarnosc organizează negocieri dure privind salariile.

ARII DE DIALOG SOCIAL: CONDIȚIILE DE LUCRU

În discuție s-au menționat mai multe subiecte:

- În AS „Rīgas starptautiskā autoosta” s-a implementat un sistem de gestionare a calității ISO 9001:2015. Implementarea sistemului de gestionare a calității a ajutat la simplificarea activităților companiei, la îmbunătățirea mediului de lucru și la definirea clară a îndatoririlor și responsabilităților fiecărui angajat. Activitatea fiecărei unități individuale a companiei s-a îmbunătățit, stabilindu-se o colaborare reciproc avantajoasă cu toate părțile care au nevoie de serviciile terminalului de autocare.
- Conducerea ia în considerare propunerile angajaților și introduce măsuri pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru: Personalul serviciului pentru clienți este dotat cu uniforme, ecusoane de identificare și îmbrăcăminte de lucru; s-au prevăzut spații de recreere pentru angajați (cu grup sanitar, duș, bucătărie, vestiare); compensare a cheltuielilor pentru ochelari (lentile de contact), anual.
- Condițiile fizice sunt bune, s-a publicat un îndrumar;
- Motivarea este importantă;
- Cabinele sunt strâmte, pot da o senzație de claustrofobie. Cabinele necesită îmbunătățire, acest aspect se poate soluționa prin dialog social;

- Există deficit la toate tipurile de angajați, ceea ce afectează angajații rămași (intensificarea lucrului).
- Cursuri de instruire, specialiști IT, tehnicieni, angajații nu așteaptă lucruri extraordinare, ci doar autoîmplinire și bucurie la locul de muncă, trebuie prevăzute aspectele de bază și suficientă remunerație pentru întreținerea familiei.
- În trecut, în Polonia, femeile nu aveau dreptul de a conduce un autobuz. Unele autorități care nu au condus niciodată un autobuz și care nu cunosc situația iau decizii asupra condițiilor. Proprietarii și organizatorii transportului au ultimul cuvânt.
- Profesia de șofer de autobuz nu este respectată în Polonia. Pentru persoanele care își pot permite un autoturism, folosirea transportului public este rușinoasă.
- Instruirea despre violență este foarte generică, nu este adaptată șoferilor de autobuz.
- Pentru companiile mai mici, este dificil să se asigure facilitățile sanitare necesare.
- Supravegherea video nu este populară printre șoferii de autobuz, deși poate dovedi că șoferul s-a comportat corect.

ARII DE DIALOG SOCIAL: PROTECȚIA MUNCII

- Conform acordului colectiv, în Riga, toți angajații terminalului de autocare sunt prevăzuți cu asigurare de sănătate și contra accidentelor. Angajații sunt trimiși pentru examene medicale obligatorii. Sistemul de siguranță la AS „Rīgas starptautiskā autoosta” este îmbunătățit în fiecare an (cu noi detectoare de fum, camere de supraveghere, dispozitive de testare a bancnotelor). S-a dezvoltat un plan de apărare civilă și s-a desfășurat un atelier „Apărarea civilă și măsuri de siguranță la terminalele pentru pasageri” pentru toți angajații companiei.
- În Lituania, o companie privată care are o asigurare mică, ziua 1 de boală nu este plătită, 12.000 de zile de boală în total. Se plătesc 10 zile de concediu de boală.
- În Estonia există un deficit de șoferi, aceștia pleacă în alte țări. Doar 6 % din personal are sub 35 de ani iar 74 % are peste 51 de ani. Companiile nu sunt implicate în pregătirea ofertelor. Orașele trebuie să instaleze toalete pe care să le poată folosi operatorii de autobuze.
- În Letonia au loc atacuri și se oferă instruire asupra modului de acționare cu pasagerii și agresorii.

- În Lituania, este populară atitudinea „Pasagerul are întotdeauna dreptate”. Obligațiile există doar pentru șofer, nu și pentru pasageri.
- Lipsă de toalete, grupuri sanitare, bucătării.

ARII DE DIALOG SOCIAL: INSTRUIREA

- Niște lecții pentru parlamentari și asistenții acestora ar ajuta la răspândirea cunoașterii nevoilor transportului public urban și a dialogului social.
- Se oferă o gamă de instructaje: Șofat ecologic, relații cu clienții, instruire pe simulatoare, instruire pentru tramvaie, instruire specială pentru conducătorii de tramvai de sex femeiesc.
- Programe de instruire model ar putea ajuta alte companii.
- Instructorii trebuie să aibă experiență în materie de șofat un autobuz.
- Propria divizie de instruire cu instructori proprii.
- Trebuie respectată Directiva 2018/645 (care modifică Directiva 2003/59/CE privind calificarea inițială și instruirea periodică a șoferilor).
- Instruirea are adeseori loc în afara programului de lucru.
- În Riga, se desfășoară un proces continuu de instruire și dezvoltare profesională a angajaților (cu instruire inițială, instruire pe teren, instruire tradițională în sală, schimb de competențe, autoînvățare, instruire pentru manageri, ateliere externe pe subiecte speciale). De exemplu, în 2016, 60 de angajați au fost instruiți în modul de a acționa cu persoane problematice care se află într-o situație de criză sau cu incidente cu focuri de armă în spații publice.
- În 2018, 40 de angajați ai terminalului de autocare au fost instruiți privind schimbările majore referitoare la protecția datelor care au intrat în vigoare odată cu Reglementarea generală privind protecția datelor. În 2018, 60 de angajați au participat la instructajul „Obținerea eficienței energetice la AS «Rīgas starptautiskā autoosta»”. În 2019, 10 angajați au absolvit instructajul „Acțiuni în cazul unor crize potențiale la Terminalul Internațional de Autocare Riga în calitate de element de infrastructură de importanță critică”.



Rapoarte de la companii și sindicate din sectorul transportului public urban din țări din Europa Centrală și de Est

9.1 Compania de Transport a Orașului Košice, a.s., Republica Slovacă

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

În prezent, nu funcționează niciun integrator de transport în Košice sau în regiunea Košice. Totuși, se întreprind demersuri pentru facilitarea coordonării tuturor tipurilor de transport și a operatorilor acestora.

În regiune activează în prezent următoarele companii:

- Compania de Transport Košice - transport public în orașul Košice
- Eurobus a.s. și SAD Michalovce a.s. - serviciu de autobuz suburban
- Compania Feroviară Slovacă Slovak și Regiojet a.s. - transport feroviar

Transportul public urban este contractat în exterior și serviciile și orarul sunt aprobate de departamentele relevante ale autorității locale din Košice. Serviciul de autobuz suburban este contractat în exterior de către Regiunea Autonomă Košice, iar transportul feroviar de către Ministerul Transporturilor și Construcțiilor al Republicii Slovace.

Dezvoltarea transportului urban este controlată de autoritățile locale. În prezent, orașul Košice este bine plasat pentru dezvoltarea (și dezvoltă treptat) toate modurile de transport. Activitatea se concentrează în special pe Strategia 2030 de dezvoltare a transportului și a construcțiilor pentru transport Košice și pe Planul de mobilitate sustenabilă Košice.

— ANGAJATORI

Compania noastră asigură transport public în orașul Košice (cu autobuzul, troleibuzul și tramvaiul) și vehiculele sale parcurg în total 14,8 mil. km pe an. Scopul companiei este să continue să furnizeze serviciile de transport sus-menționate și să își sporească treptat fiabilitatea, credibilitate și securitatea în transportul public, dar și să facă compania mai atractivă ca angajator cu o perspectivă pe termen lung (fondată în 1891). Nivelurile de angajare sunt în scădere, mai ales în domeniile serviciilor și administrației, dar numărul de șofer nu scade - în 2000, compania avea peste 1.500 de angajați, în 2010, aprox. 1.300. În 2019, avem 950 de angajați.

Obiectivul principal al dezvoltării de resurse umane este creșterea satisfacției la locul de muncă prin introducerea de beneficii și în special prin creșterea salariilor. În 2018, salariile au crescut cu cca 10%, și pentru 2019, ne aflăm în tratative cu sindicatele pentru o creștere salarială. În viitorul apropiat, va fi important să atragem noi angajați tineri la nivelul de educație secundară și pregătim programe de burse și asistență pentru viitorii angajați.

Dialogul social se desfășoară pe termen lung și decurge bine. În companie activează două sindicate. Avem un acord colectiv, asigurăm beneficii peste prevederile Codului Muncii și asigurăm negocierea colectivă cu cel puțin patru ședințe pe an în care se întrunesc conducerea și reprezentanții ambelor sindicate. Considerăm nivelul de dialog social a fi bun sau chiar peste standard în comparație cu practicile din alte companii.

Compania funcționează într-o situație economică dificilă. Veniturile din transportul public sunt suficiente pentru a acoperi cca 50 % din costurile companiei. Deoarece orașul autonom Košice este acționar în proporție de 100 % al companiei, acoperă toate pierderile din activitățile noastre, dar plățile sunt adeseori întârziate, ceea cauzează probleme cu fluxul de numerar.

Compania nu este membră a niciunei asociații a angajatorilor la nivel european. La nivelul Republicii Slovace, ca toate companiile de transport public din orașele mai mari, facem parte din Asociația Operatorilor de Transport Public din Conurbații din Republica Slovacă. Această asociație activează și desfășoară ședințe de cel puțin două ori pe an, în cadrul cărora operatorii individuali își coordonează activitățile de transport, precum și activitățile de dialog social.

— CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Discuții trilaterale la nivel național în Slovacia, negocierile cu sindicatele sunt doar bilaterale, după cum urmează:

Sindicatul și „Asociația Operatorilor de Transport Public din Conurbații din Republica Slovacă”. Pe baza acestor negocieri, există un acord colectiv de nivel superior care implică operatorii de transport public din Republica Slovacă.

Beneficiile superioare și beneficiile pentru angajați garantate într-un acord colectiv de nivel superior sunt rezultatul unui acord colectiv corporativ încheiat în discuții bilaterale între angajator și sindicate.

Acordurile semnate de sindicate (acordul colectiv de nivel superior) și de organizațiile patronale (acordul colectiv corporativ).

Prin urmare, dialogul social este bun, dată fiind existența acordurilor sociale la nivel național și de angajator.

Un acord colectiv de nivel superior acoperă companiile de transport din Bratislava, Košice, Žilina, Banská Bystrica și Prešov.

Dialogul social se referă și la salarizare, siguranța lucrătorilor și alte beneficii. Pe lângă creșterea salariului de bază, mai jos sunt listate subiectele principale ale dialogului social.

Conform Codului muncii

- Plata orelor suplimentare (mai mare decât se stipulează în Codul muncii)
- Spor pentru lucru pe timp de noapte (mai mare decât se stipulează în Codul muncii)
- Spor pentru lucru în weekend (mai mare decât se stipulează în Codul muncii)
- Spor pentru lucru în zile de sărbători legale (mai mare decât se stipulează în Codul muncii)
- Spor pentru lucru în condiții dificile (mai mare decât se stipulează în Codul muncii)
- Spor pentru timp de gardă (mai mare decât se stipulează în Codul muncii)

Peste prevederile de Codul muncii

- Spor pentru anii lucrați
- Spor pentru lucru în schimb de după-amiază
- Spor pentru șoferii la cerere
- Spor pentru dificultate ridicată / autobuz articulat / instruire pe tramvai
- Spor pentru lucru în ajunul Anului Nou și după 6 pm
- Spor pentru conducere de echipă
- Spor pentru schimb împărțit
- Spor pentru reprezentare
- Remunerație pentru șofarea unui vehicul motorizat de service
- Recompense financiare pentru aniversări de întreprindere
- Recompense financiare pentru donatorii de sânge
- Primă - recompensă anuală
- Zile libere peste cele prevăzute de Codul muncii

Din punctul de vedere al companiei, intenționăm să continuăm un dialog social intens, pe care îl considerăm a fi un factor cheie pentru succesul companiei și pentru asigurarea satisfacției la locul de muncă a angajaților noștri.

În prezent, totuși, nu vedem un motiv pentru discutarea de noi aspecte. Considerăm că toate îmbunătățirile relevante și fezabile au fost convenite deja, dar planificăm să creștem treptat beneficiile în viitorul apropiat.

LA NIVEL EUROPEAN

Compania noastră nu este implicată în activități la nivel european.

Dată fiind experiența și ședințele internaționale organizate de dvs., pe le considerăm a fi foarte importante, constatăm treptat că în regiunea noastră a Europei avem dialoguri sociale foarte similare, probleme foarte similare și provocări foarte similare. Este surprinzător că Europa de Vest se confruntă cu probleme similare cu cele existente în Europa de Est.

Anticipăm ședințe comune pentru comunicarea de bune practici în dialogul social din țările din UE. Acestea ne permit să comparăm condiții și să realizăm că nu suntem singuri.

Recomandări s-au făcut și la nivel european în urma unei ședințe organizate în Praga în 2018 și în urma unei recunoașteri a problemelor din alte țări, în special cunoașterea faptului că politicile salariale nu pot fi o prioritate la nivel european, deoarece depind foarte mult de performanța economică, dar că angajații, sănătatea acestora și activitățile extraprofesionale pot fi protejate printr-o reglementare cu efect juridică asupra țărilor din UE, în special în următoarele domenii:

- Programul de lucru al șoferilor din transportul public și perioadele minime de odihnă ale acestora
- Zile libere pentru recuperare în afara zilelor libere normale din țările individuale

Există și alte subiecte de discutat, precum îmbunătățirea mediului de lucru al șoferului - clasificarea unui vehicul de transport public drept mediu de lucru și adaptarea la nivel european la parametri tehnici minimi ai vehiculului (de exemplu, aer condiționat, mărimea cabinei șoferului, protecția șoferului, ergonomia la locul de muncă). Se depune un efort din partea clienților și a producătorilor pentru asigurarea acestor componente și mai este încă mult de lucru.

9.2 Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC, Riga, Letonia; sfera operațiunilor - Funcționarea Terminalului de Autocare (infrastructură internațională);

Sindicatul Lucrătorilor în Servicii Publice și Transport din Letonia LAKRS.

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Deciziile sunt luate de Ministerul Transporturilor și de Societatea de Stat cu Răspundere Limitată „Administrația Transporturilor Rutiere”.

ANGAJATORI

Obiectivul principal al strategiei de dezvoltare a Terminalului Internațional de Autocare Riga JSC este de a **asigura funcționarea sustenabilă a Terminalului Internațional de Autocare Riga ca unul din punctele de servire principale din statele baltice pentru transportul de pasageri cu autocarul.**

Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC are 60 de angajați (februarie 2019).

Instruirea suplimentară a angajaților și utilizarea tehnologiilor informatice ca mod de promovare a calității ridicate și a serviciilor sigure în conformitate cu cererea pieței de furnizori de servicii de transport intern și internațional cu autocarul și cu cerințele pasagerilor.

VALORILE TERMINALULUI INTERNAȚIONAL DE AUTOCARE RIGA JSC:

Profesionalism – pentru a ne ajuta să atingem niveluri excelente de servire și pentru a demonstra inițiativă;

Onestitate și conduită etică – pentru a acționa de bună credință, astfel încât clienții și angajații să poată fi deschiși, direcți și în siguranță;

Echitate – echitate și echilibru față de toți clienții și angajații; menținerea transparenței în toate activitățile noastre;

Lucru în echipă - fiecare angajat își îndeplinește îndatoririle alocate, colaborând cu alții pentru atingerea unui obiectiv comun;

Colegialitate – relație profesională între colegi și parteneri.

Dialogul trilateral este bine dezvoltat în Letonia și se desfășoară între reprezentanții **Statului**, ai **Asociației Sindicatelor Libere din Letonia (LAKRS)** și ai **Confederației Angajatorilor din Letonia (LDDK)**.

Dialogul social menține echilibrul între puterea și influența partenerilor sociali.

Organizarea profesională a terminalului de autocare în consultare cu Sindicatul Lucrătorilor în Servicii Publice și Transport din Letonia (LAKRS) a fost stabilită pe 10 noiembrie 1997.

Dialogul social în cadrul companiei a dus la semnarea unui acord de negociere colectivă în 1998, care a asigurat angajaților mai multe garanții sociale suplimentare pe lângă cele obligatorii.

Acordul de negociere colectivă acoperă salariile și condițiile de lucru, precum și implicarea angajatorului în chestiuni legate de extinderea, direcția și activitatea companiei.

Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC este membru al LDDK.

În 2018, Confederația Angajatorilor din Letonia și Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC au semnat un memorandum de colaborare, în care părțile au convenit să discute posibilitatea de a încheia un acord general cu reprezentanții angajaților din sector și de a furniza terminalului de autocare asistență educațională, informațională și de conținut în timpul procesului de negociere.

În colaborare cu specialiști de la LDDK, Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC s-a angajat în dialog social cu scopul protejării intereselor companiei în special și ale sectorului în general.

SINDICATELE

Efectivul profesional al Sindicatului Lucrătorilor în Servicii Publice și Transport din Letonia (LAKRS) are 3.200 de membri; sindicatul Terminalului Internațional de Autocare Riga JSC are 22 de membri.

LAKRS colaborează și cu LBAS, Asociația Sindicatelor Libere din Letonia. PSI, EFEAT, EPSU, ETF etc. sunt partenerii noștri internaționali. Colaborarea cu partenerii sociali, adică Asociația Transportatorilor de Pasageri din Letonia (LPPA), Asociația Transportatorilor Rutieri de Marfă „Latvijas Auto”, Asociația Furnizorilor de Încălzire din Letonia, Asociația pentru Gestionarea Deșeurilor, Asociația pentru Furnizarea de Apă și Canalizare etc.

Terminalul Internațional de Autocare Riga JSC a încheiat un acord de negociere colectivă, a evaluat mediul de lucru și riscurile la adresa siguranței, a evaluat durata programului de lucru și a perioadelor de odihnă și a asigurat o plată adecvată.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

În Republica Letonia, dialogul social este reglementat de mai multe acte legislative: Constituția Republicii

Letonia; Legea muncii (2002); Legea protecției muncii (2002); Legea sindicatelor (2014); Legea organizațiilor angajatorilor și a asociațiilor acestora (1999); Legea grevelor (1998); Legea conflictelor de muncă (2002); Legea Inspectoratului de Stat pentru Muncă (2008).

Dialogul trilateral este bine dezvoltat în Letonia și se desfășoară între reprezentanții statului, ai Asociației Sindicatelor Libere din Letonia (LAKRS) și ai Confederației Angajatorilor din Letonia.

Accentul principal în dialogul social bipartit se pune pe procesul în sine, care, în mod ideal, rezultă în încheierea unui acord (acord general, acord de negociere colectivă) care reconciliază interesele celor două părți. Ambele părți se angajează să implementeze acordul de negociere colectivă și să accepte răspunderea în cazul nerespectării obligațiilor proprii.

În Letonia, colaborarea bipartită se dezvoltă cel mai bine la nivel de organizație (companie) și este mai slabă la nivel regional sau sectorial.

LA NIVEL EUROPEAN

Implicarea este neregulată - sunt necesare mai multe informații despre cele mai bune practici.

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

RAPORT ASUPRA ORGANIZĂRII DIALOGULUI SOCIAL ÎN SINDICATUL DOSIA

Uniunea Lucrătorilor din Transport, Economie Rutieră și Repare de Vehicule din Boemia și Moravia (denumită în continuare OS DOSIA), cu sediul în Praga, Republica Cehă, reunește angajați din transportul public, gestionarea drumurilor, construcția de drumuri, drumuri urbane și repararea de vehicule. Municipaliitățile și consiliile acestora decid asupra dezvoltării de organizații și companii contribuitoare în orașe, iar autoritățile regionale iau decizii referitoare la gestionarea drumurilor. Transportul urban este asigurat de companii cu capital mixt cu participarea totală a orașului și de către companii private care concurează la licitații. În capitala Republicii Ceha, Praga, municipalitatea planifică să dezvolte transportul public prin extinderea și construirea de noi linii de metrou, prin extinderea

liniilor de autobuz și tren suburbane și prin extinderea rețelei feroviare din centrul orașului la aeroport.

În Republica Cehă, lucrătorii în transport sunt grupați în mai multe sindicate. Sindicatul nostru OS DOSIA reunește cca 13.000 de membri din toate domeniile sus-menționate ale transportului în 135 de organizații, toate având personalitate juridică reglementată de statutele sindicale. Sindicatul participă la dialogul social și la negocierea colectivă la nivelul superior al acordurilor colective negociate cu sindicatele angajatorului.

Sindicatul este implicat în redactarea unui total de patru acorduri colective de nivel superior, unul din ele acoperind transportul public urban, două acoperind transportul rutier și unul acoperind construcția de drumuri. În opinia noastră, toate aceste acorduri colective de nivel superior au un impact considerabil

asupra dezvoltării dialogului social, asupra condițiilor de lucru ale angajaților și asupra colaborării viitoare cu uniunile angajatorilor și cu entitățile din companii și organizații.

Organizațiile cheie din sindicatul nostru participă la dialogul social la nivel de negociere colectivă corporativă. Sindicatul le asistă prin consiliere și consultare directă, ajutând la îmbunătățirea condițiilor de lucru și sociale ale angajaților.

Obiectivele și provocările principale pentru viitor sunt creșterea veniturilor pentru personalul permanent la niveluri prevalente în țările dezvoltate din Europa de Vest cât mai curând posibil. Baza legală pentru dialogul social este ancorată în legislația cehă. În

plus, dialogul social se desfășoară trilateral la nivel guvernamental și sectorial și bilateral la nivel de reprezentanți ai angajatorilor și ai angajaților. Sindicatul participă activ la aceste negocieri.

Sindicatul DOSIA nu este membru al niciunei organizații europene sau internaționale. Acest fapt se datorează fondurilor insuficiente necesare pentru taxele de membru și contribuții. În ultimii 5 ani, șomajul a scăzut la rata curentă de 2,2% în 2018. Această situație a fost cauzată de un deficit mare de personal, mai ales în domeniul transporturilor. Sperăm ca partenerii sociali europeni să ne comunice informații din domeniile dialogului social și al legislației muncii astfel încât să putem răspunde rapid la negocierile la toate nivelurile din Republica Cehă.

9.4 Sindicatul Lucrătorilor în Transport și Drumuri din Estonia (ETTA), Tallinn, Estonia, sindicat

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Transportul public urban este atribuit companiilor prin contracte de achiziție publică (cu excepția orașului Tallinn). Deciziile referitoare la transportul public sunt luate de Ministerul Economiei și Comunicațiilor și de Administrația Drumurilor (la nivel statal) și de centrele de transport public sau de autoritățile locale la nivel local. Guvernul dorește să instituie transport public cu autobuzul gratuit în întreaga țară (cu excepția liniilor comerciale pe distanțe lungi).

SINDICATELE

În sector activează un singur sindicat și acesta unește departamentele sindicale care activează la diverse companii. Sindicatul are cca 2.000 de membri. Confederația Sindicatelor din Estonia și Confederația Angajatorilor din Estonia au încheiat un acord privind buna practică de extindere a acordurilor colective. ETTA este membru al Confederației Sindicatelor din Estonia, al Federației Europene a Lucrătorilor în Transporturi (ETF), al Confederației Sindicatelor Europene (ETUC) și al Federației Internaționale a Lucrătorilor în Transporturi (ITF). ETTA a încheiat mai multe acorduri colective la nivel de companie. Problemele sunt legate de salariile mici și de penuria de lucrători. Șoferii de autobuz tind să fie în vârstă și foarte puține persoane tinere aleg această profesie. 74% din șoferii

de autobuz au 51+ ani și 6% au sub 35 de ani. Acest fapt amenință sustenabilitatea sectorului.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Baza legală pentru dialogul social o constituie Legea privind acordurile colective și Legea privind sindicatele. Șoferii de autobuz au încheiat acorduri colective la nivel de companie (cu sindicatul și angajatorul ca părți negociatoare) și un acord sectorial (cu ETTA și Uniunea Companiilor de Transport). Principalele subiecte discutate la nivel de companie sunt timpul de lucru și de odihnă, salariile și condițiile de lucru. Principalele subiecte discutate la nivel sectorial sunt salariul minim în sector și timpul de lucru și de odihnă. Acordul sectorial acoperă toate companiile care activează în acest sector. Mulți angajatori au aversiune de acordurile colective primare. Salariile mici sunt principala problemă.

LA NIVEL EUROPEAN

Multe informații se pierd din cauza barierei lingvistice (informațiile primite de la nivel european nu pot fi traduse și trimise membrilor din cauza resurselor limitate, ceea ce reduce considerabil implicarea).



9.5 SDPZ sindikat družbe Nomago d.o.o. (Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi și Comunicații de la Nomago d.o.o.)

Transportul rutier de pasageri

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Transportul public urban de pasageri este organizat diferit în zonele deservite de compania noastră.

În Nova Gorica și Velenje, transportul urban este gratuit, pe când în Celje există un preț nominal. Administrația orășenească decide modul de dezvoltare a transportului urban în zonele urbane. Cu excepția orașelor Maribor și Ljubljana, transportul urban este asigurat de companii private.

SINDICATELE (DE COMPLETAT DE CĂTRE REPREZENTANȚII SINDICALI)

Sindicatul care reprezintă lucrătorii companiei noastre este Sindicatul Lucrătorilor din Transporturi și Comunicații (SDPZ), un sindicat de nivel național. Sindicatul nostru este membru al Organizației Internaționale a Sindicatelor (ETUC) în cadrul

Asociației Sindicatelor Libere din Slovenia (ZSSS). SDPZ candidează pentru a deveni membru al ETF. În compania noastră există un dialog social excelent cu angajatorii la toate nivelurile. Sindicatul nu are oficialități profesionale la Nomago. Sindicatul nostru SDPZ de la Nomago desfășoară un dialog social excelent cu angajatorul și cu comitetul de întreprindere din companie, la alegerea căruia am contribuit. Din cei 13 membri, 9 sunt membri ai sindicatului nostru. În prezent, suntem implicați în procesul de redactare a normelor de protecția muncii.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

În țara noastră, Slovenia, baza legală pentru dialogul social este bilaterală, adică constă din reprezentanți ai angajatorilor și ai angajaților. La nivel național, dialogul social din Slovenia se desfășoară în cadrul ESS (Consiliul Economic și Social) și implică reprezentanți ai angajatorilor, angajaților și guvernului. La nivel sec-

torial, însă, se aplică un sistem bilateral. În sectorul nostru, transportul rutier de pasageri, dialogul este în prezent blocat. Deoarece partea angajatorului nu ne-a ascultat solicitările, am încetat negocierile pentru un nou acord colectiv în activitățile de transport rutier de pasageri, ceea ce constituie în prezent cea mai mare provocare a noastră.

LA NIVEL EUROPEAN

La nivel european, ne-am opus liberalizării pieței de transport rutier de pasageri și modificărilor propuse la Reglementarea 561/06. Sperăm la asistență din partea partenerilor sociali europeni în principal în materie de instruire a oficialităților noastre și acceptarea noastră ca membri cu drepturi depline ai ETF.

9.6 Federația Națională a Sindicatelor din Transporturi (KSZOSZ), Ungaria

Suntem o organizație națională care reprezintă transportatorii rutieri, lucrătorii din transportul de pasageri pe distanțe lungi și angajații din transportul urban din întreaga Ungarie.

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Transportul public este în mod normal controlat de autoritățile municipale relevante sau de guvernul central în cazul companiilor de stat.

SINDICATELE (DE COMPLETAT DE CĂTRE REPREZENTANȚII SINDICALI)

În Budapesta și în companiile din exteriorul capitalei activează nenumărate sindicate. Prin urmare, ar fi nevoie de mult spațiu pentru a lista sindicatele. Există sindicate mai mari în fiecare oraș și municipiu și acestea acoperă 60-80 % din numărul total al angajaților. Structura sindicatelor este complexă în Ungaria, dar există sindicate care activează la nivel național. Una din organizațiile membre ale KSZOSZ acoperă transportul urban la nivel național. Din păcate, doar sindicatele confederate și europene ale organizațiilor membre ale KSZOSZ acoperă transportul urban. Dialogul social se desfășoară la nivel de companie, deși oportunitățile sunt destul de restrânse și depind de abordarea adoptată de patron. Nu există dialog social la nivel sectorial.

Provocări principale: penuria de forță de muncă, condițiile de lucru, salariile mici, sănătatea, siguranța

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Nu există dialog social în Ungaria. Discuțiile au loc doar la nivel local și acordurile colective se încheie la același nivel. Există doar discuții bipartite, și problema cea mai mare este că în diverse companii se convin condiții diferite. Una din consecințele acestui fapt este aceea că condițiile de ocupare a forței de muncă diferă în sectorul transportului urban și că nu există nicio garanție de continuare a relației de muncă și de transferare a lucrătorilor.

LA NIVEL EUROPEAN

Sindicatul nostru este afiliat la ETF.

PUNCTUL DE VEDERE AL FEDERAȚIEI NAȚIONALE A SINDICATELOR DIN TRANSPORTURI (KSZOSZ), ȘI CELE MAI SEMNIFICATIVE PROBLEME ȘI PROPUNERI ALE ACESTEIA

KSZOSZ comunică mai jos cele mai grave probleme privind legislația internă pe care organizația speră să le ridice atât la nivel intern, cât și la nivel european.

1. În urma abolirii instituției pensionării înainte de termen, nu a fost implementat niciun sistem care să faciliteze pensionarea sau angajarea limitată a lucrătorilor excluși de pe piața muncii din motive neimputabile lor.

SPERANȚE: Îmbunătățirea la nivel european a sistemul instituțional pentru pensionare înainte de termen, a principiilor și recomandărilor acestuia pe baza șabloanelor europene uniforme.

2. Condițiile de lucru diferă amplu pe teritoriul UE. Oprirea excluderii sociale este o sarcină pe care trebuie să și-o rezolve fiecare țară. Din păcate, se creează legi în țările occidentale care afectează negativ lucrătorii din Ungaria. Pachetul de mobilitate a fost scos de pe agendă, dar promulgarea acestuia ar putea fi importantă pentru noi.
SPERANȚE: Sindicatul nostru este interesat într-un pachet de mobilitate care să nu aibă drept temă principală excluderea forței de muncă de pe piața (europeană a) muncii ci crearea unui climat de oportunități egale.
3. Timp de decenii, adoptarea de legi pentru profesionalizarea șoferilor a fost o problemă nerezolvată. Lucrătorii pe salariu minim după standardele europene suferă dezavantaje semnificative, inclusiv o pensie mică.
SPERANȚE: Recunoașterea șofatului ca profesie la nivel intern și european.
4. Digitalizarea este în plin avânt și cerințele pieței muncii se vor transforma în curând, situație pentru care societatea nu este pregătită.
SPERANȚE: Chestiunea trebuie să rămână constant pe agendă în dialogul european, dar am solicita și ca noul Parlament UE să inițieze o discuție substanțială cu implicarea sindicatelor și să vină cu recomandări pentru o soluție până în 2021.
5. Penuria de forță de muncă este o problemă în întreaga Europă. Criza a accelerat răspândirea digitalizării și, dincolo de penuria de forță de muncă, lucrătorii din sectoarele existente și-ar putea pierde locurile de muncă. Nimeni nu este pregătit pentru schimbările din tendințele pieței muncii.
SPERANȚE: Solicităm crearea unui program la nivel european de ocupare minimă a forței de muncă, al cărui scop să fie stabilirea unor standarde minime uniforme pentru angajare și salarizare.
6. Stabilirea unui sistem legal uniform pentru sindicate.
SPERANȚE: ETF ar trebui să ia măsuri pentru adaptarea la tendințele europene, pilonii fundamentali ai unui dialog social coerent care să reprezinte interesele lucrătorilor și care să fie ancorat în legislație.

9.7 Numele companiei: UAB „Vilniaus viešasis transportas”, Vilnius, Lituania.

UAB „Vilniaus viešasis transportas” are un sindicat pentru angajații UAB „Vilniaus viešasis transportas”. Transportul de pasageri.

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

În Vilnius, transportul public este organizat prin compania municipală „Susisiekimo paslaugos”. Aceasta este o companie fondată cu capitalul Municipality Vilnius și este deținută de Municipality Vilnius. Activitățile sale includ organizarea unui sistem de transport public și de vânzare de bilete, administrarea parcarilor și a taxelor de parcare și administrarea, întreținerea și operarea unui sistem centralizat de gestionare a traficului. Consiliul Municipal Vilnius ia decizii asupra transportului de pasageri pe rutele locale și stabilește planuri strategice în conformitate cu legislația națională.

În Lituania, Articolul 4 din Legea privind concurența a Republicii Lituania stipulează că funcționarii administrației publice trebuie să asigure o concurență echitabilă la îndeplinirea sarcinilor alocate referitoare la reglementarea activității economice din Republica Lituania. Aceasta obligă municipalitățile să pună la licitație toate serviciile furnizate de ele.

Municipalitățile sunt obligate să invite oferte pentru serviciile de transport de pasageri și să stabilească condițiile pentru selectarea transportatorilor pentru transportul de pasageri pe rutele locale normale din Vilnius.

Multe municipalități se opun acestei obligații, dar Consiliul Concurenței al Republicii Lituania și Oficiul de Achiziții Publice stipulează procese de licitație și

iau măsuri legale pentru a obliga municipalitățile să analizeze ofertele de la contractori potențiali.

În Vilnius, pasagerii sunt transportați de compania municipală UAB „Vilniaus viešasis transportas” (cca 86-88 % din rute) și de transportatorul privat UAB „Transrevis” (cca 12–14 % din rute).

SINDICATELE (DE COMPLETAT DE CĂTRE REPREZENTANȚII SINDICALI)

Există cinci sindicate care activează la UAB „Vilniaus viešasis transportas”. Sindicatul angajaților de la UAB „Vilniaus viešasis transportas” reprezintă 1.202 din cei 2.091 de angajați. Patru alte sindicate includ alți 181 de angajați. Sindicatul angajaților de la UAB „Vilniaus viešasis transportas” desfășoară negocieri colective și îndeplinește funcții informative și consultative în companie în activitatea de reprezentare a drepturilor și intereselor angajaților companiei.

Articolul 169 al Codului muncii al Republicii Lituania stipulează că angajatorul trebuie să creeze un comitet de întreprindere dacă efectivul său este de douăzeci sau mai mulți angajați. Dacă există un sindicat care activează la nivel de angajator și reprezintă peste 1/3 din totalul angajaților de la locul de muncă, nu este necesară crearea unui comitet de întreprindere și că sindicatul preia toate competențele comitetului de întreprindere și îndeplinește toate funcțiile atribuite conform Codului muncii. Dacă peste 1/3 din angajații de la locul de muncă sunt membri ai sindicatelor din companie, funcțiile comitetului de întreprindere sunt îndeplinite de un sindicat ales de membrii de sindicat sau de un reprezentant al sindicatelor unite.

Sindicatul angajaților de la UAB „Vilniaus viešasis transportas” este membru al Confederației Sindicatelor din Lituania (LPSK), al Federației Europene a Lucrătorilor în Transporturi (ETF) și al Federației Internaționale a Lucrătorilor în Transporturi (ITF).

Sindicatul angajaților de la „Vilniaus viešasis transportas” se angajează în dialog social cu conducerea companiei când reprezintă interesele angajaților companiei. Acordul colectiv al companiei prevede că partenerii sociali se întrunesc la solicitare, de cel puțin două ori pe an, pentru a discuta chestiuni economice, sociale și legale. Practic, lunar se desfășoară consultări pe diverse subiecte care afectează drepturile și interesele angajaților.

Principalele provocări sunt legate de licitațiile pentru transportul de pasageri din Vilnius publicate de Municipality Vilnius. Nu există clauze de salvagardare contra excluderii sociale în condițiile pentru licitație pentru selectarea transportatorilor pentru transportul de pasageri pe rutele locale normale din Vilnius; aceasta înseamnă că pot participa la licitație transportatori privați care oferă salariul minim și fără acorduri colective. Am observat cum condițiile de muncă la negru și concurență neloială fac parte din sectorul transportului de pasageri din Vilnius. Acest fapt, la rândul său, plasează o presiune economică considerabilă asupra standardelor de ocupare a forței de muncă și sociale stabilite în compania noastră, care sunt semnificativ mai ridicate decât cele ale unui transportator privat. Drept rezultat, conducerea companiei nu implementează întotdeauna acordul colectiv și aceasta aduce disensiuni în echipă și înrăutățește mediul psihosocial din companie.

Dacă termenii licitației și legislația națională nu stabilesc clauze de salvagardare contra excluderii sociale în viitor, putem anticipa o încetinire a creșterilor salariale și o reducere a garanțiilor sociale prevăzute în acordul colectiv. Deși există o penurie de șoferi, este puțin probabil ca aceasta să forțeze angajatorii să crească salariile, deoarece observăm inițiativele importante ale angajatorilor de a recruta șoferi de la terțe părți.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Legea privind sindicatele a Republicii Lituania prevede că sindicatele își reprezintă membrii (pot fi și reprezentanți ai angajaților) prin încheierea de acorduri colective sau de alt tip cu angajatorul. Sindicatele au dreptul de a negocia și încheia contracte (acorduri) cu angajatorii, organizațiile acestora și cu asociațiile care reglementează ocuparea forței de muncă, recalificarea, organizarea și plata lucrătorilor, îmbunătățirea condițiilor de lucru și trai și alte aspecte. Angajatorul trebuie să acționeze în probleme de ocupare a forței de muncă, economice și sociale în cazurile prevăzute de lege, în consultare cu organismele sindicale.

Codul muncii al Republicii Lituania stipulează că un angajator al cărui număr mediu de angajați depășește douăzeci trebuie, la solicitarea consiliului de întreprindere și, în absența acestuia, a unui sindicat care activează la nivel de angajator, să furnizeze informații actualizate și depersonalizate despre salariul mediu al angajaților alții decât cei din personalul de conducere. Informațiile trebuie defalcate în funcție de grupa

profesională și sex și trebuie prevăzute dacă există mai mult de doi angajați în grupa profesională.

Articolul 161 din Codul muncii al Republicii Lituania stipulează că părțile semnatare ale contractului de muncă și reprezentanții acestora vor coordona și urmări interesele lor prin forme de parteneriat social. Implementarea parteneriatului social trebuie să respecte principiile egalității, buneii credințe și respectului pentru interesele legitime reciproce ale părților, principiile activității voluntare și autonomiei, cu acceptarea obligațiilor părților, respectarea efectivă a obligațiilor și alte principii stabilite de Legea muncii, tratatele internaționale ale Republicii Lituania și standardele în materie de drepturile omului.

Parte III a Codului muncii al Republicii Lituania reglementează îndatoririle și drepturile țărilor cu abordare socială.

În Lituania, legislația prevede suficiente mijloace legale pentru reprezentarea intereselor angajaților, dar nivelul ridicat de divizare a sindicatelor, pasivitatea angajaților și teama de pierdere a locului de muncă,

lipsa de solidaritate, capacitatea financiară redusă și nivelurile reduse de competență numerică sugerează că în viitorul apropiat, acordul sectorial din Lituania nu va fi semnat sau va fi neadecvat în conținut și nu va antrena beneficii.

Nu există niciun acord colectiv sectorial în sectorul transportului public urban. Acordurile colective sunt formate doar la nivel de companie. La nivel de companie, părțile participante la dialogul social sunt reprezentanții angajatorului și angajaților (comitetele de întreprindere sau sindicatele).

LA NIVEL EUROPEAN

Sindicatul angajaților de la „Vilniaus viešasis transportas” este implicat în diverse activități de reprezentare a intereselor membrilor săi. Așteptăm o aplicare uniformă a standardelor de ocupare a forței de muncă și sociale în sectorul transportului public urban, clauze de salvagardare clare contra posibilei excluderi sociale în întreaga Europă și dezvoltarea de politici comune pentru protejarea drepturilor și a intereselor angajaților.

9.8 Sindicatul Lucrătorilor în Servicii Publice și Transport din Letonia LAKRS. Riga, Letonia.

Reprezentarea intereselor lucrătorilor.

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Transportul public din țară (pe rute interurbane, rute locale și regionale) este organizat și se țin licitații de către Ministerul Transporturilor și de către Administrația Transportului Rutier SRL deținută de stat. Deciziile privind dezvoltarea transporturilor în cele nouă cele mai mari orașe ale țării sunt luate de municipalitățile respective, inclusiv Municipiul Riga.

Furnizorii de servicii deținută de stat sunt întreprinderi de stat și operatorii privați sunt companii letone.

Transportul public este subvenționat de la bugetul de stat. Orice pierderi suferite de furnizorii de transport public pe rute interurbane, locale și regionale sunt acoperite de la bugetul de stat; pierderile pe rutele din cele nouă cele mai mari orașe din țară sunt acoperite de la bugetul municipal. În plus, toate pierderile ce

decurg din controlarea prețului biletelor pe toate rutele pentru pasageri sunt acoperite de la bugetul de stat.

ANGAJATORII (DE COMPLETAT DE CĂTRE REPREZENTANȚII COMPANIEI)

Asociația Angajatorilor LDDK reprezintă operatorii de transport public cu autobuzul. Există 34 de furnizori de servicii în acest segment cu un total de aproximativ 8.800 de angajați. Nivelurile de ocupare a forței de muncă scad ușor și se anticipează o accentuare a scăderii. Angajarea de personal tânăr scade. Nu s-a încheiat niciun acord general cu sindicatul sectorial LAKRS. Membru al Subconsiliului pentru Transport Public (reprezentanți guvern - angajator - sindicat). Membru al Confederației Angajatorilor din Letonia (LDDK). Provocările anticipate și planurile de viitor se referă la implicarea în licitația care urmează pentru



noua rețea de trasee, care va intra în funcțiune în 2021. Procesul de licitație va începe la sfârșitul primului semestru al anului 2019.

SINDICATELE (DE COMPLETAT DE CĂTRE REPREZENTANȚII SINDICALI)

În acest sector, angajații sunt organizați în sindicatul LAKRS. Există aproximativ 997 de membri de sindicat. Sindicatul își reprezintă membrii în conformitate cu Legea privind sindicatele, Legea muncii și alte acte legislative. Toate sindicatele reprezentative sunt înregistrate în Registrul de Stat al Asociațiilor și Fundațiilor și respectă legislația națională.

Un acord general poate fi încheiat doar de un sindicat care este membru al celei mai mari asociații sindicale. În acest sector, doar LAKRS, care este membru al Asociației Sindicatelor Libere din Letonia, are astfel de drepturi.

În prezent, LAKRS încheie și acorduri de negociere colectivă la nivel de companie, deși acestea pot fi încheiate și de un sindicat autorizat reprezentativ la nivel de companie.

LAKRS este afiliat la ETF, ITF, PSI și EPSU.

Sindicatul se confruntă cu următoarele provocări:

1. Ostilitatea angajatorilor față de semnarea unui acord general cu LAKRS.
2. Negocierile cu Ministerul Transporturilor și organismul său executiv privind includerea de garanții sociale minime pentru angajați, în special pentru șoferii de autobuz, în documentația referitoare la procedura de licitație pentru rețeaua de trasee noi.
3. Negocierile colective la locurile de muncă (salarii mici, probleme cu timpul de lucru/odihnă etc.).
4. Limitări ale drepturilor sindicatelor de a fi informate corect în formă adecvată.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Proporția redusă de membri permite angajatorilor să manipuleze și să interpreteze eronat cursul negocierilor și interesele angajaților și, în multe cazuri, angajatorii acționează ilegal.

LA NIVEL EUROPEAN

Deși suntem membri ai ITF și ETF, nu am participat niciodată la acțiuni comune din cauza capacității operative reduse a sindicatului, a lipsei de fonduri (insuficienți membri plători), a barierei lingvistice etc.

Poate ceva mai multe seminarii, chiar și doar sub formă de ședințe cu sindicatele din sectorul transportului public din Statele Baltice pentru discutarea legislației UE elaborate care afectează sectorul transporturilor. Implementarea legislației existente a statelor membre pentru minimizarea capacității angajatorilor de a interpreta în mod eronat legislația față de autorități.

9.9 Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A.; Cracovia; Polonia

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Autoritatea pentru transport public, care contractează serviciile de transport în numele Municipality Cracovia, este organizatorul transportului public. În Cracovia, există un operator public (MPK S.A.) și operator privat (Mobilis).

SINDICATELE

Există șase sindicate în MPK S.A. NSZZ Solidarność în MPK SA este membru al sindicatului național NSZZ Solidarność. Sindicatul care funcționează în MPK SA are în prezent 620 de membri. Este un sindicat reprezentativ - pentru a se califica în acest scop, numărul membrilor în raport cu numărul angajaților trebuie să fie de minim 8%.

Sindicatul este implicat în dialogul social la nivel de companie:

- negociază acordul colectiv și posibilele modificări
- discută normele de lucru
- negociază creșterile salariale cu consiliul de administrație
- este implicat în stabilirea regulilor fondului social al companiei

Sindicatul asigură, în mod constant, existența unor condiții de lucru adecvate, respectarea Codului muncii etc.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Activitatea sindicatelor este reglementată de Legea privind sindicatele. Există un dialog bipartit la nivel de companie, între consiliul de administrație și sindicate.

În MPK SA din Cracovia, este implementat un acord colectiv de muncă la nivel de companie și pe această bază se desfășoară discuțiile despre problemele angajaților.

Cinci sindicate care activează în MPK SA sunt părți semnatare ale acordului colectiv de muncă.

9.10 Sindicatul Liber Metrou, București, România

Domeniu de activitate – transportul public de pasageri

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN.

Cum este organizat transportul public urban în orașul sau țara dvs.?

În București, rețeaua de transport public constă dintr-un sistem de metrou plus alte trei moduri de transport de suprafață: tramvaie, autobuze și troleibuze. Deși există multe puncte comune, sistemele de transport subteran și de suprafață sunt administrate de organizații diferite, și anume Metrorex și STB, și acestea utilizează sisteme diferite de vânzare a biletelor; în majoritatea cazurilor, transferul între acestea este dificil. O perioadă, au existat bilete comune pentru ambele sisteme. În prezent însă, integrarea între transportul subteran și cel de suprafață este mai redusă decât ar fi de dorit. Rețeaua de transport subteran din București este administrată de Metrorex și este cel mai popular sistem de transport public din România (peste 700.000 de pasageri zilnic).

Cine decide cum se va dezvolta transportul public în orașe?

Consiliile locale, consiliile județene, precum și Consiliul Primăriei București au obligația de a prevedea, organiza, reglementa, coordona și verifica asigurarea serviciilor de transport public din zona lor administrativă și teritorială, și de a crea companii de transport public dacă acestea nu există. Autoritățile administrației locale au obligația de a stabili și implementa o strategie pe termen mediu și lung pentru extinderea, dezvoltarea și modernizarea serviciilor de transport public local, luând în considerare planificarea urbană, programele de dezvoltare economică și socială ale orașelor, precum și solicitările de transport public local, evoluția acestora și utilizarea mijloacelor de transport cu consum redus de energie și emisii minime de poluanți, conform legislației în vigoare.

METROREX S.A. din București este o societate comercială cu capital majoritar de stat care funcționează sub autoritatea Ministerului Transporturilor. Compania asigură transport public subteran în București pe bază de contract. Deoarece costul biletelor și alte venituri nu acoperă costurile operaționale, compania este subvenționată de către statul român.

Care sunt planurile de viitor privind transportul public din orașul dvs.?

Metrorex administrează o rețea de aproape 70 km de linii subterane și operează 54 de trenuri care fac legătura între 53 de stații subterane, cu o distanță de 1,5-1,7 km între stații. Strategia de dezvoltare a companiei pentru 2007-2030 este să investească aprox. 6,5 mld. euro în extinderea rețelei subterane la 150 km.

Pentru creșterea atractivității serviciilor de transport public și reducerea în consecință a utilizării autoturismelor, orașele, ca și companiile de transport public trebuie motivate să furnizeze servicii de bună calitate în sistemul de transport public. În acest scop, statul vizează să:

- extindă și să simplifice rețeaua de transport public,
- modernizeze infrastructura (în special la punctele de transfer intermodal) și să crească nivelul de confort pe parcursul întregii călătorii,
- crească nivelul de accesibilitate pentru toate persoanele, în special pentru cele cu nevoi speciale,
- îmbunătățească siguranța și securitatea în stații și vehicule pentru pasageri și mecanici și să reducă vandalismul.

Cine sunt operatorii? Sunt aceștia companii publice sau private?

Operatorii sunt atât companii publice cât și private.

SINDICATELE

La „METROREX” S.A. există un singur sindicat care organizează lucrătorii: UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNITY - FREE TRADE UNION IN THE UNDERGROUND], care activează la nivel de companie. Efectiv: 4.450 (98 % din totalul angajaților).

Normele care reglementează reprezentarea sindicală asigură un cadru legal conform Legii 62/2011 (legea privind dialogul social).

Un sindicat trebuie să îndeplinească anumite condiții înainte de a putea lua parte la negocierea contractelor colective de muncă la diferite niveluri. Trebuie să își reprezinte membrii la nivelul la care dorește să negocieze. Sunt valabili următorii termeni:

- A)** Sindicatul trebuie să aibă statutul legal de sindicat;
- B)** Sindicatul trebuie să aibă independență organizatorică și patrimonială;
- C)** Numărul de membri de sindicat trebuie să fie de cel puțin 50 % + 1 din numărul de angajați dintr-o unitate.

La nivel național, UNITATEA – SINDICATUL LIBER DIN METROU [UNITY - FREE TRADE UNION IN THE UNDERGROUND] este membru al Federației Sindicatelor din Transporturi, Transfer și Servicii Publice (ATU – ROMANIA) și al CNSTR (Convenția Sindicatelor Naționale ale Lucrătorilor din Transporturi din România). La nivel european este membru al ETF și la nivel european, al ITF.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

Baza legală pentru dialogul social din România este:

- A)** Constituția României
Constituția reglementează activitatea sindicatelor în termenii principiilor generale, stipulând în Art. 9 că „Sindicatelor sunt constituite și își desfășoară activitatea pe baza regulamentelor interne și în conformitate cu legea. Ele contribuie la apărarea drepturilor profesionale, economice și sociale ale angajaților”.
- B)** Legea nr. 62/2011 (Legea privind dialogul social)
- C)** Legea nr. 53/2003 (Codul muncii)

În funcție de stadiul atins după desfășurarea negocierilor, dialogul social poate fi bilateral sau trilateral. Se poate declanșa conflictul colectiv de muncă dacă angajatorul sau asociația angajatorilor nu răspunde/răspund la revendicările efectuate sau dacă răspunsul nu satisface sindicatele / reprezentanții angajaților. Pe perioada de derulare a contractului sau a contractului colectiv de muncă, angajații nu pot iniția un conflict colectiv de muncă. Conflictelor colective de muncă sunt inițiat doar după înregistrare. La nivel de unitate și în scopul reconcilierii, sindicatul reprezentativ sau reprezentantul angajaților notifică angajatorul asupra inițierii conflictului colectiv de muncă și notifică, în scris, inspectoratul teritorial de muncă din județul în care lucrează angajații care au inițiat conflictul.

Aspectele în discuție pot fi cele acoperite de contractul colectiv de muncă, dacă se referă la negociere, sau la modul de îmbunătățire a condițiilor de lucru dacă se referă la ședințele Comisiilor de Protecția Muncii.

Au existat întotdeauna conflicte între sindicate și companii, dar provocarea cea mai mare este lipsa de implicare a conducerii companiei în rezolvarea problemelor semnalate de sindicate. De obicei, suntem tratați cu indiferență și lipsă de sinceritate privind problemele angajaților; de nenumărate ori am bătut la uși închise și nu ni s-a răspuns.

Dacă este ca dialogul social să aibă rezultate bune, legea trebuie să ia în calcul și necesitățile lucrătorilor. Conducerea companiei ar trebui să fie mai flexibilă și să acorde mai multă atenție problemelor semnalate de către comisiile sindicatelor.

Eșecurile dialogului social s-au datorat unor diverse forme de intimidare din partea șefilor companiei și a miniștrilor, care de obicei nu au cunoștințe sau formare adecvată în domeniile în care lucrează. Au fost situații în care o grevă, deși contramandată, a fost declarată ILEGALĂ.

Dacă este să se soluționeze aceste probleme, clasa politică trebuie să acționeze rapid pentru sprijinirea și numirea de persoane care au formația profesională, persoane în posturi de conducere care sunt specialiști în domeniile de activitate ale companiilor pe care le conduc.

Din punct de vedere legislativ, avem posibilități foarte limitate de a ne afirma drepturile prin demonstrații în stradă. Există multe obstacole în obținerea unei autorizații de demonstrație.

LA NIVEL EUROPEAN

Anul trecut, pentru prima oară în istoria ETF, Comitetul Executiv al Federației Europene a Lucrătorilor din Transporturi a desfășurat un eveniment în afara capitalei europene, cu Bucureștiul ales ca loc de desfășurare.

S-au organizat evenimente la Palatul Parlamentului, în sala Nicolae Bălcescu.

Agenda a conținut probleme curente din sectorul transporturilor (maritim, rutier, naval, feroviar, aerian) precum excluderea socială, Campania pentru Transport Echitabil 2.0 pentru lucrătorii din transporturi, siguranța la locul de muncă, modificări ale legislației europene în domeniu.

România nu are dialog social. Aceasta a fost concluzia autorităților europene pentru transporturi după ce

sindicatelor române au evidențiat problemele cu care se confruntă angajații din domeniu. De exemplu, greva lucrătorilor de la metrou, care a fost contramandată înainte de a începe, a surprins pe membrii Comisiei Europene. Aceștia au declarat că vor interveni la nivel executiv pentru a asigura desfășurarea dialogului social în conformitate cu legea.

» **Președinte al ATU – Romania, d-l Ion Rădoi, membru al Comitetului Director și al Comitetului Executiv al ETF:**

Am ridicat problema legislației sociale și a Codului muncii, anume că nu există niciun contract colectiv de muncă la nivel național. Comisarul European a promis că va interveni și că avea cunoștință că legislația socială și dialogul social în general nu funcționau corect în România.

» **Eduardo Chagas, secretar general al ETF (Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi):**

- Am fost foarte surprinși de decizia de a

declara greva generală ilegală chiar înainte de a fi inițiată. Acest fapt contravine a ceea ce se întâmplă la nivel european. O grevă este ultimul recurs, dar până acolo trebuie să existe dialog social și înțelegem că acesta nu are loc la compania de metrou din București.

Conducătorii europeni atrag atenția asupra faptului că dacă dialogul social nu funcționează, economia României este în pericol de colaps.

» **Frank Moreels, președinte al ETF:**

Mulți lucrători din domeniul transporturilor lucrează în Europa de Vest, dar nu sunt plătiți, nu au salariul pe care îl merită și, în plus, lucrează în condiții foarte proaste.

Care sunt recomandările și așteptările dvs. la nivel european?

O lege care să reglementeze salariile la nivel european pentru minimizarea excluderii sociale.

9.11 Sindicatul Independent al Angajaților în Transportul Rutier și Urban din Serbia

„Samostalni sindikat zaposlenih u drumskom i gradskom saobraćaju Srbije” (singurul sindicat reprezentativ din sectorul transportului rutier și urban din Serbia, fondat conform Rezoluției nr. 110-00-1472/2009-02 din 25.12.2009)

„Samostalni sindikat JGSP „Novi Sad”, Novi Sad, Serbia (Sindicatul Independent JGSP/Întreprinderea de Transport Public Urban/„Novi Sad”)

SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Transportul public din Novi Sad este organizat în conformitate cu „Rezoluția privind transportul de pasageri în municipiul Novi Sad” și în urma unui act promulgat de Adunarea Municipală. Există planuri pentru transportul public ca acesta să fie modern, funcțional și în linie cu directivele și orientările europene, în special în privința standardelor ecologice, care stipulează utilizarea de motoare mai puțin poluante decât motoarele diesel standard. Serviciile de transport public regulat (urban și suburban) sunt încredințate Întreprinderii de Transport Public Urban JGSP „Novi Sad”.

ANGAJATORI

Întreprinderea de Transport Public Urban „Novi Sad” a fost înființată ca societate de stat printr-o rezoluție a Adunării Municipiului Novi Sad. Transportul public în zona extinsă a Municipiului Novi Sad este organizat în trei categorii/zonă: urban, suburban și interurban. Acesta include:

- Municipiul Novi Sad (municipalitățile Novi Sad și Petrovaradin)
- municipalitățile imediat învecinate cu zona municipală (Beočin, Sremski Karlovci, Temerin)
- părți din municipalitatea Žabalj.

JGSP „Novi Sad” este o companie cu o serie de angajamente pe termen lung care se concentrează pe îmbunătățirea zilnică a calității transportului de

pasageri urban, suburban și interurban. Aceasta presupune îmbunătățirea periodică a serviciilor, a sistemelor de informare a pasagerilor, a conduitei echipajelor și a personalului controlor, a aspectului și stării vehiculelor și a programelor de funcționare pentru a corespunde nevoilor clienților. Obiectivul este atingerea unui nivel ridicat de calitate, care ar ajunge să fie asociat cu compania și să servească drept exemplu pentru toate firmele care activează în același domeniu, atât în țară cât și peste hotare.

NUMĂRUL DE ANGAJAȚI a scăzut în perioada 2016–2017 și a crescut în 2018 și 2019 până la cifra curentă de 1.295. Acest fapt s-a datorat plecării șoferilor din companie și creșterii concediilor de boală.

ANALIZA PIEȚEI arată că piața JGSP „Novi Sad”, Novi Sad, este limitată la teritoriul Municipiului Novi Sad și că este singurul operator de transport urban, în timp ce în suburbii există alți operatori pe anumite linii, deci există concurență. În municipiul și suburbii funcționează o economie subterană, cu alte cuvinte, șoferi de taxi întreprind curse ilegale de linie în municipiul și în suburbii. Acest fapt afectează negativ veniturile companiei. Pe lângă transportul de pasageri din Municipiul Novi Sad, se asigură transport de pasageri și pentru municipalitățile: Sremski Karlovci, Beočin, Temerin și part din Žabljak. Compania își obține toate veniturile de pe piața internă.

SINDICATELE

Întreprinderea de Transport Public Urban „Novi Sad” este organizată în trei sindicate, și este activ și Sindicatul Autonom al Lucrătorilor din Transportul Rutier și Urban din Republica Serbia. Organizația sindicală independentă JGSP „Novi Sad” are 300 de membri. Pentru ca sindicatul să fie reprezentativ, trebuie să înregistreze ca membri 15 % din totalul numărului de angajați. Compania noastră are trei sindicate reprezentative, organizația sindicală independentă a transportului și comunicațiilor JGSP „Novi Sad”, ramura sindicatului „Nezavisnost” și sindicatul comunal 1911 JGSP „Novi Sad”. Organizația sindicală independentă JGSP „Novi Sad” nu face parte din nicio organizație sindicală internațională. Sindicatul din Transport Rutier este membru al ETF. Sindicatul nostru este în relație de parteneriat cu angajatorul în privința salariilor și a condițiilor de lucru. Provocările curente sunt negocierile la nivelul Consiliului Social și Economic din Novi Sad și al Administrației Municipale.

CUM FUNCȚIONEAZĂ DIALOGUL SOCIAL?

În compania noastră, dialogul social este trilateral. Părțile implicate sunt Administrația Municipală (fondator), angajatorul și sindicatele. Toate cele trei părți sunt implicate în dialog. Dialogul social este desfășurat în Consiliul Economic și Social al Municipiului Novi Sad, în care sunt implicate toate cele trei părți. Dialogul are drept scop îmbunătățirea condițiilor de lucru, a salariilor, a calității serviciilor și a siguranței traficului. Există un acord colectiv la nivelul Republicii, al Municipiului și cu angajatorul. S-a încheiat un acord colectiv special cu angajatorul. Compania noastră intră sub incidența respectivului acord. Toate cele trei sindicate reprezentative semnează acordul colectiv. În țara noastră, dorim creșterea salariilor, scurtarea programului de lucru, îmbunătățirea condițiilor de lucru, creșterea siguranței traficului etc.

LA NIVEL EUROPEAN

În prezent, nu suntem implicați în activități comune semnificative la nivel european, cu excepția negocierilor, desfășurate de către Municipiu, privind achiziția de autobuze în colaborare cu Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare. În anii trecuți, compania a fost implicată în proiecte precum „Unitrans Model”, „Mobi Wallet” și altele similare. Printre așteptările noastre se numără sporirea cunoștințelor în domeniul transportului public urban, schimbul de experiență între companii și învățarea reciprocă și elaborarea de directive pentru îmbunătățirea procedurilor la nivel de sistem.



Anexe

10.1 Recomandări comune

INSECURITATEA ȘI SENTIMENTUL DE INSECURITATE ÎN TRANSPORTUL PUBLIC LOCAL (2003)

Grupul de lucru Transport Public Local al Comitetului European de Dialog Social Sectorial pentru Transport Rutier a elaborat recomandări comune privind

INSECURITATEA ȘI SENTIMENTUL DE INSECURITATE ÎN TRANSPORTUL PUBLIC LOCAL

Recomandările partenerilor sociali europeni pentru reprezentanții conducătorilor sindicatelor din companiile de transport public local din Uniunea Europeană au fost publicate în 2003. Acestea au fost semnate de Președintele Comitetului pentru Uniunea Europeană al Uniunii Internaționale a Transportului Public (UITP), a Comitetului de Legătură pentru Transportul de Pasageri al Uniunii Rutiere Internaționale (IRU), Federația Europeană a Lucrătorilor în Transporturi (ETF). Recomandările au fost sprijinite de Centrul European al Întreprinderilor cu Participație Publică și al Întreprinderilor de Interes Economic General (CEEP) și de Comunitatea Căilor Ferate Europene (CER).

În prezent, partenerii sociali analizează recomandările comune privind insecuritatea și sentimentul de insecuritate. După semnare, recomandările comune vor fi publicate și trimise membrilor partenerilor sociali. Linkul către recomandările comune din 2003 este disponibil pe website-ul ETF

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

și pe website-ul UITP

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

RECOMANDĂRI COMUNE: CONSOLIDAREA PREZENȚEI FEMEILOR ÎN TRANSPORTUL PUBLIC URBAN

Această versiune constituie unicul text autentic

INTRODUCERE

Partenerii sociali europeni în transportul public urban (TPU), UITP și ETF convin că consolidarea prezenței femeilor în sectorul lor este în beneficiul întregului sector, al companiilor și al angajaților acestora.

- Mai multe femei înseamnă mai multe talente integrate în companie, o viziune mai largă asupra inovației, mai multe competențe suplimentare și complementare precum focalizarea pe persoane și aptitudinile de comunicare ale femeilor;
- Creșterea numărului de femei care lucrează în sectoare dominate de bărbați îmbunătățește de obicei condițiile de lucru pentru toată lumea: contribuie la un mediu de lucru mai bun și la un simț al respectului, deci la o îmbunătățire a atractivității locului de muncă;
- Schimbarea demografică creează o problemă pentru companii și acestea nu își pot permite să se descurce fără femei;
- Și nu în ultimul rând, este o chestiune de egalitate a oportunităților: prezența mai multor femei în transportul public contribuie la îmbunătățirea imaginii companiilor din transportul public și a sectorului în general.

Este atât în interesul companiilor, cât și al lucrătorilor, să atragă mai multe femei și să le rețină în sector.

REZULTATUL GENERAL AL PROIECTULUI WISE AL UITP/ETF

În 2011/2012, partenerii sociali europeni în sectorul transportului public urban au desfășurat un proiect comun denumit WISE - Prezența femeilor în sectorul transportului public urban.

- Proportia femeilor angajate în transportul public urban este relativ redusă, dat fiind că este de doar 17,5 % în medie la companiile analizate (variind de la 5 % până la 30 % în companiile individuale).
- „Domeniul bărbaților” este evidentă pentru două categorii de locuri de muncă: posturile de conducere superioară și „profesiile tehnice”; sub 10 % dintre șoferi sunt femei (puțin mai mult în Europa de Est decât în Europa de Vest) și sub 6 % dintre angajații în alte funcții tehnice sunt femei (Europa de Vest) sau 11,1 % (Europa de Est).
- În două categorii de locuri de muncă sunt mai mult sau mai puțin reprezentate egal sau chiar suprareprezentate:
 - în profesiile administrative (administrare economică, resurse umane, marketing sau comunicare) care oferă locuri de muncă bune și oportunități de carieră pentru femeile din sector;
 - în „profesii cu calificare redusă” (vânzătoare de bilete/casieră, femeie de serviciu, portăreașă etc.) care sunt locuri de muncă potențial precare, care dispar fie din cauza dezvoltărilor tehnologice, fie din cauza externalizării.
- Transportul public este un sector care este dominat în mare măsură de o cultură masculină a muncii deoarece profesiile tehnice sau operative constituie cea mai mare categorie de locuri de muncă din companiile de transport public.

Proiectul WISE a încercat să identifice principalele bariere din calea accesului femeilor în sectorul transportului public urban și a rămânării în acesta. În esență, femeile se confruntă cu trei grupuri de obstacole/bariere:

1. „Bariere contextuale” legate de formele specifice de muncă implicate pe teren. Trăsăturile specifice ale producției și ale organizării muncii din transportul public urban par să constituie o barieră mai mare pentru femei decât pentru bărbați: lucrul în schimburi (prin rotație), program dimineața devreme / noaptea târziu, lucru în weekend; lipsă de considerație pentru echilibrul între viața profesională și cea personală.

16 Denumite în documentul de mai jos parteneri sociali în TPU (transport public urban).

2. „Bariere de inadvertență” sau lipsă de atenție legate de deficitele de echipament și, mai general, legate de absența adaptării politicilor la activitate și la realitățile muncii pentru femei. În mod specific, aceasta înseamnă lipsă de facilități de igienă în atelierele de întreținere și depouri și o lipsă de toalete de-a lungul și la capătul liniilor care țin adeseori de responsabilitatea municipalităților în calitate de proprietari ai terenurilor. Aceste elemente ar îmbunătăți condițiile de lucru și pentru bărbați.
3. „Bariere de discriminare”, care par să persiste în ciuda schimbărilor de legislație și moravuri sociale. Discriminarea se bazează de obicei pe stereotipuri referitoare la „starea naturală” a femeilor și la diferențele dintre bărbați și femei. Aceste stereotipuri își au adeseori sursa în mentalitatea bărbaților, dar și a femeilor, și sunt considerate norme care contribuie la discriminarea socială. Aceasta semnifică în mod specific o lipsă de recunoaștere și sprijinire a colegilor și supervizorilor, situația de a fi singura femeie dintr-un atelier până la discriminarea deschisă și directă bazată pe sex (de exemplu, abuz verbal și discriminare).

În plus, fenomenul în creștere al violenței verbale și fizice din partea unor terțe părți din transportul public urban deteriorează imaginea sectorului ca angajator, mai ales pentru femei.

RECOMANDĂRI COMUNE ALE PARTENERILOR SOCIALI PENTRU PROMOVAREA PREZENȚEI FEMEILOR ÎN SECTORUL TRANSPORTULUI PUBLIC URBAN

Pe baza cadrului legal al UE privind egalitatea de oportunități și pe baza strategiei de angajare Europa 2020 care include o creștere a ratei de angajare a populației cu vârste între 20 și 64 de ani de la 69 % atinsă în 2009 și 75 % în 2020 cu implicarea mai mare a femeilor, **proporția de angajați femei din companiile europene de transport public urban ar trebui să crească de la valoarea medie curentă de 17,5 % la cel puțin 25 % până în anul 2020 cu obiectivul de a atinge cel puțin 40 % în 2035. Partenerii sociali din TPU împărtășesc opinia că reînnoirea datorată schimbărilor demografice ar trebui să promoveze creșterea ponderii femeilor în TUP.**

O mai bună reprezentarea și integrare a femeilor în transportul public urban și în companiile din sector necesită o sumă de activități și măsuri după cum se afirmă în paragrafele de mai jos pentru atragerea și reținerea femeilor în sector și în profesiile acestuia.

Măsurile și activitățile necesare pentru atingerea acestui obiectiv nu avantajează doar pe angajații femei. Conform noțiunii de egalitate între sexe, atât femeile, cât și bărbații pot beneficia de pe urma acestor activități.

POLITICA DE RECRUTARE

Companiile au nevoie de o politică de recrutare care să se adreseze direct femeilor și care să le atragă în companie. Prezentarea diverselor profesii și mai ales a profesiilor tehnice și a oportunităților de carieră trebuie să includă femeile și nevoile acestora.

Este necesar să se analizeze și să se elaboreze în comun cu sindicatele și reprezentanții lucrătorilor procedurile de recrutare și criteriile de selecție pentru a se valorifica o diversitate largă de aptitudini și

URMĂRIRE

Partenerii sociali europeni din TPU vor promova aceste recomandări comune și se angajează să monitorizeze periodic implementarea acestora.

UITP și ETF vor utiliza rezultatele proiectului WISE pentru a iniția un discurs mai larg și mai intens între companiile europene de transport, asociațiile acestora și sindicatele acestora. Obiectivul este discutarea în comun și validarea măsurilor propuse, precum și definirea altor domenii de activitate care să ajute la creșterea ponderii angajaților femei.

La trei ani de la semnare, partenerii sociali europeni din TPU vor organiza un proiect de urmărire pentru evaluarea evoluției implementării acestor recomandări și pentru consolidarea acestora dacă este necesar.

Semnat în Bruxelles pe 8 aprilie 2014.

10.2 Declarații comune

Implicarea, aplicarea și dezvoltarea suplimentară a Directivei 2003/59/CE privind calificarea inițială și instruirea continuă a șoferilor de autobuz profesioniști din transportul public urban (2014)

Parteneri sociali în sectorul transportului public urban UITP și ETF¹⁷

DECLARAȚIE COMUNĂ: IMPLICAREA, APLICAREA ȘI DEZVOLTAREA SUPLIMENTARĂ A DIRECTIVEI 2003/59/CE PRIVIND CALIFICAREA INIȚIALĂ ȘI INSTRUIREA CONTINUĂ A ȘOFERILOR DE AUTOBUZ PROFESIONIȘTI DIN TRANSPORTUL PUBLIC URBAN¹⁸

INTRODUCERE

În 2010, partenerii sociali europeni din sectorul transportului public urban (TPU), UITP și ETF, au derulat un proiect comun și o conferință comună privind aplicarea, implicarea și evaluarea Directivei 2003/59/CE. Partenerii sociali din TPU au considerat bine-venită directiva deoarece aceasta oferă o oportunitate pentru reconsiderarea pozitivă a profesiei de șofer și astfel, a atractivității acesteia. În plus, contribuie la o îmbunătățire a protecției muncii pentru șoferii profesioniști și la o îmbunătățire a performanței companiilor referitor la reducerea poluării mediului și a accidentelor, precum și alte avantaje legate de îmbunătățirea calității serviciilor și a profesionalismului șoferilor.

UITP și ETF sunt de părere că directiva are un impact pozitiv asupra conceptului de calitate a serviciilor și a muncii, aspecte importante în transportul public urban. În plus, au declarat în timpul proiectului comun un impact asupra dezvoltării sistemelor de formare profesională și a organizării pieței muncii. În funcție de situația din diversele State Membre, acest impact este mai mult decât superficial.

IMPACTUL ASUPRA DIALOGULUI SOCIAL

Partenerii sociali europeni din sectorul transportului public urban sunt de părere că Directiva 2003/59/CEE poate și va îmbunătăți dialogul social la nivel de companie. În acest scop, partenerii sociali europeni din TPU recomandă ca punctele listate mai jos să fie supuse unui schimb între partenerii sociali la nivel național și/sau local astfel încât să se poată stabili o înțelegere comună a efectelor directivei și, pe baza acestei înțelegeri comune, să se poată oferi îmbunătățiri în formare profesională inițială și în cea periodică, odată cu respectarea drepturilor reprezentanților angajatorilor și angajaților.

- Termenii și condițiile pentru recrutare și condițiile de lucru vor atrage, reține și motiva lucrătorii. În acest cadru, formarea șoferului trebuie considerată a fi un instrument esențial pentru îmbunătățirea loialității șoferilor;
- Lucrătorii vor primi șansa de a-și îmbunătăți și diversifica nivelurile aptitudini și competențele;
- Li se va amplifica mobilitatea profesională și li se vor îmbunătăți perspectivele în carieră;
- Impactul investiției în formarea profesională și recuperarea investiției, finanțarea formării și calitatea acesteia vor face obiectul dialogului social.

¹⁷ UITP ETF, denumite în documentul de mai jos parteneri sociali în TPU (transport public urban).

¹⁸ Prezenta declarație recunoaște că există diferențe între transportul (internațional) de marfă și transportul urban de pasageri, din punctul de vedere al măsurilor practice privind implementarea Directivei 2003/59/CE care poate conduce partenerii sociali la definirea de nevoi diferite pentru cele două sectoare.

INVESTIȚIA ȘI RECUPERAREA ACESTEIA

Partenerii UITP și ETF sunt de părere că formarea conform cerințelor Directivei trebuie recunoscută drept o investiție și nu un cost. Partenerii sociali la nivel național, regional și de companie trebuie să recunoască avantajele financiare potențiale ale formării inițiale și periodice și rata mare de recuperare a investiției pe care acestea o oferă:

- O reducere a consumului de carburant;
- O reducere a costurilor de întreținere a vehiculelor;
- O reducere a numărului de accidente rutiere/victime ale acestora;
- O reducere potențială a primelor de asigurare;
- O îmbunătățire a calității mediului de lucru al șoferului; deci o îmbunătățire a gradului de protecție a muncii și o reducere a absenteismului;
- Un standard mai bun de servire a pasagerilor.

FINANȚAREA FORMĂRII INIȚIALE ȘI PERIODICE

Partenerii sociali europeni din sectorul transportului public urban, UITP și ETF, au remarcat în timpul proiectului lor că nu există o situație coerentă referitoare la finanțarea formării profesionale inițiale și periodice în Statele Membre.

Partenerii sociali din sectorul transportului public urban recomandă o evaluare anuală a raportului cost / avantaje de către partenerii sociali la nivel de sector și de companie. O astfel de evaluare este necesară mai ales pentru evitarea expunerii companiilor care finanțează formarea inițială și periodică pentru șoferii lor la concurență distorsionată în comparație cu cei care nu finanțează formarea inițială și periodică. Partenerii sociali sunt de părere că, în general, investiția în formarea inițială și periodică trebuie suportată de către angajatori.

De asemenea, ar trebui să existe un dialog cu autoritățile naționale, regionale și locale și cu conducerea în scopul dezvoltării de scheme de finanțare publică sau de cofinanțare care să ia în calcul efectele pentru ocuparea forței de muncă locale și regionale. Partenerii sociali din TPU doresc să sublinieze responsabilitatea societală pentru formarea profesională și instruirea periodică, care ar trebuie acoperite din fonduri publice.

Partenerii sociali din sectorul transportului public urban sunt invitați să găsească acorduri comune pentru

evitarea finanțării pe cont propriu a formării inițiale sau periodice de către șoferii în cauză. Partenerii sociali fac apel la Uniunea Europeană, la autoritățile naționale și locale și la angajatori să găsească resursele financiare necesare.

CALITATEA FORMĂRII ȘI A EXAMINĂRII, CENTRELE DE FORMARE ȘI INSTRUCTORII

Partenerii sociali din TPU regretă că, deși Comisia abordează problema diferențelor de formare și a cerințele privind instructorii și centrele de formare ca principală constatare în raportul său privind implementarea Directivei 2003/59/CE COM(2012)385), nu trage concluzii în sensul unor măsuri suplimentare în această privință. UITP și ETF solicită Comisiei să întreprindă, în consultare cu partenerii sociali, o evaluare obiectivă efectuată de un organism independent a modului în care sunt îndeplinite obiectivele directivei. Partenerii sociali sunt de acord asupra importanței următoarelor criterii:

- Armonizarea modelului de formare profesională inițială și de testare în toate Statele Membre pentru a se evita discrepanțele între nivelurile de competență și pentru a se garanta o programă minimă și obligatorie armonizată pentru toate Statele Membre;
- Armonizarea criteriilor de calitate pentru centrele de formare și formarea instructorilor;
- Armonizarea criteriilor de calitate pentru examinări;
- Armonizarea condițiilor pentru acreditarea centrelor de formare și a instructorilor;
- Specificațiile centrelor (vehiculele utilizate în centre, materialele educative disponibile, formarea instructorilor etc.);
- Constatări în urma supervizării centrelor de formare etc.

Aceste criterii menționate mai sus sunt o precondiție pentru recunoașterea reciprocă eficientă a formării profesionale inițiale.

De asemenea, la nivel național, partenerii sociali vor avea dreptul să fie consultați și să facă recomandări.

Rezumat adresat Comisiei Europene

Partenerii sociali din TPU sunt de părere că acțiunile viitoare ale Comisiei să ia în calcul, după evaluarea descrisă mai sus:

- Calitatea instruirii prin criterii pentru acreditarea centrelor de formare și a formării instructorilor;
- Calitatea examinărilor;

- Finanțarea formării inițiale și periodice cu obiectivul de a se evita finanțarea pe cont propriu de către lucrători a propriei formări profesionale inițiale și periodice;
- Măsură pentru controlul și aplicarea cerințelor Directivei privind instruirea inițială și periodică.

Declarație finală: După cum s-a spus mai sus, datorită efectelor pozitive ale formării inițiale și periodice a șoferilor profesioniști din transportul public urban sub forma:

- Îmbunătățirii performanței companiilor referitor la reducerea poluării mediului, la reducerea accidentelor și a altor avantaje legate de îmbunătățirea calității serviciilor și a profesionalismului șoferilor;
- Îmbunătățirea sănătății și siguranței șoferilor profesioniști datorită implementării directivei.

Partenerii sociali din TPU, UITP și ETF sunt de părere ca autoritățile competente să își exprime cerințele privind formarea în specificațiile de licitație în scopul recunoașterii pozitive a eforturilor de formare al companiilor la selectarea unui operator.

Semnat în Bruxelles pe 8 aprilie 2014

Parteneri sociali în sectorul transportului public urban UITP și ETF¹⁹

SPRE O MOBILITATE URBANĂ SUSTENABILĂ DECLARAȚIE COMUNĂ UITP/ETF

SPRE O MOBILITATE URBANĂ SUSTENABILĂ (2016)

UITP și ETF salută raportul din proprie inițiativă al Parlamentului European privind mobilitatea urbană sustenabilă și încurajează Comisia să folosească această ocazie pentru a promova și sprijini ferm măsurile la nivel local în acest domeniu cu adăugarea unei valori europene.

Luându-se în calcul proporția tot mai mare din populația europeană care locuiește în orașe, obiectivele ambițioase ale Uniunii Europene referitoare la schimbările climatice, creșterea economică și crearea de locuri de muncă pot fi atinse doar prin măsuri în zonele urbane.

Din experiența partenerilor sociali europeni UITP și ETF, provocările cu care se confruntă orașele sunt similare în întreaga Europă: calitate redusă a aerului, populație în curs de îmbătrânire, inactivitate fizică (obezitate, boli cardiovasculare), zgomot, aglomerație, excludere socială, lipsă de fonduri de investiții etc.

Deși răspunsurile la nivel de politici la nivel local vor diferi din rațiuni istorice, culturale și topografice, printre altele, o utilizare mai răspândită a transportului public poate ajuta la abordarea simultană a mai multora din aceste provocări.

Fără a ignora principiul subsidiarității, UITP și ETF consideră că prin inițiative relevante și coordonate la nivel european, trebuie promovată mobilitatea urbană sustenabilă, în special utilizarea transportului public urban.

ROLUL ORAȘELOR ÎN ECONOMIE ȘI SOCIETATE

Orașele sunt centrele economice ale Uniunii Europene. Cca 80 % din populația europeană locuiește în zone urbane în care se generează peste 80 % din PIB-ul european. Crearea de plus valoare în țările europene care să antreneze crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune depinde de sănătatea economică și de atractivitatea orașelor europene.

Cele mai frecvent identificate forțe motrice ale competitivității orașelor includ: puterea economică, capitalul uman, capitalul fizic, atractivitatea globală, calitatea vieții, eficiența instituțiilor și maturitatea financiară²⁰. Dovezile colectate din studii desfășurate în diverse țări demonstrează că majoritatea acestora factori sunt sprijiniți puternic de transportul public. Drept exemplu, în domeniul capitalului uman, sectorul transportului public contribuie la forțele motrice ale atractivității orașelor prin:

19 Denumite în documentul de mai jos parteneri sociali în TPU (transport public urban).

20 Economist Intelligence Unit, Hot Spots: Benchmarking Global City Competitiveness, 2013; Robert J. Rogerson, Calitatea vieții și competitivitatea orașelor, 1999

- Atragerea de talente – Majoritatea persoanelor din conducerea superioară a unor companii europene de top afirmă că calitatea legăturilor de transport este unul din cei mai importanți factori pentru stabilirea punctelor de lucru din Europa²¹. Calitatea mobilității urbane și a mediului urban ajută și la atragerea de tinere talente.
- Construirea de competențe – Îmbunătățirea transportului public crește mobilitatea forței de muncă, dând acesteia acces la o varietate mai mare de locuri de muncă și de oportunități de învățare. Aceasta permite o acumulare mai rapidă de competențe și cunoștințe decât s-ar fi produs altfel. Evaluarea proiectului metroului din Melbourne a arătat că nu doar că ar sprijini dezvoltarea capitalului uman din Melbourne, ci și că ar ajuta la rezolvarea unor dezechilibre semnificative între diverse părți ale orașului, contribuind la îmbunătățirea egalității între zone²². Prin urmare, o bună legătură între orașe și zonele învecinate este un element esențial.
- Oportunități de locuri de muncă în organizațiile din transportul public oferă locuri de muncă diverse și calificate pentru locuitorii orașelor. În multe orașe, operatorul de transport public local este unul din cei mai mari angajatori (de exemplu, Amsterdam, Barcelona, Paris). Organizarea transportului public ajută și la sprijinirea locurilor de muncă din alte regiuni prin lanțul de aprovizionare.

Cu toate acestea, mobilitatea urbană este atacată tot mai mult de aglomerarea traficului și costurile atribuibile au fost estimate la 0,66 % din PIB-ul UE dacă nu se iau măsuri. Creșterea aglomerației în trafic și în orașe în general merge mână în mână cu creșterea numărului de accidente, precum și cu poluarea aerului și poluarea fonică. 40 % din accidentele fatale au loc în zone urbane²³ și implică de obicei un autoturism. Transportul urban este responsabil de 40 % din emisiile rutiere de CO₂ și de până la 70 % din emisiile de alți poluanți. În zonele urbane în care problemele aglomerației, poluării, zgomotului și riscului de accidente sunt în creștere, locuitorii, partenerii de trafic și angajații din transportul public sunt cu toții expuși unor riscuri crescute care includ stresul, bolile respiratorii și cardiovasculare și pericolele la adresa siguranței personale. Deși orașele trebuie să își păstreze flexibilitatea de a alege cele mai bune măsuri și politici pentru necesitățile lor individuale, instituțiile

europene pot juca un rol important prin asigurarea orientării și promovarea celor mai bune practici.

Prin urmare, transportul urban sustenabil reprezintă o pârghie importantă pentru creștere, inovație, ocuparea forței de muncă, incluziune și dezvoltarea sustenabilă a orașelor. Există un argument solid în favoarea plasării unui accent puternic pe dezvoltarea infrastructurilor urbane, în special a infrastructurilor de transport urban în Pachetul UE pentru locuri de muncă, dezvoltare și investiții. De asemenea, considerăm că mobilitatea bine integrată în zonele urbane, legarea transportului pe distanțe lungi cu modurile urbane (dezvoltarea de noduri urbane) va ajuta la îmbunătățirea competitivității și a atractivității orașelor prin asigurarea verigii lipsă a primilor și ultimilor kilometri au fiecărei călătorii.

TRANSFERUL MODAL LA TRANSPORTUL PUBLIC URBAN, INVESTIȚII ȘI FINANȚARE

Fără a ignora principiul subsidiarității, UITP și ETF consideră că instituțiile europene ar trebui să ia măsuri pentru promovarea mobilității urbane sustenabile. Transferul modal în favoarea unor mijloace de transport mai sustenabile prin caracter nepoluant, eficiență, accesibilitate și siguranță, în principal mijloacele de transport public în comun (feroviar urban, metrou, tramvai și autobuze ecologice), precum și a mersului pe jos și cu bicicleta, este esențial pentru promovarea creșterii economice, a ocupării forței de muncă și astfel a vitalității orașelor europene și pentru protejarea sănătății, siguranței și calității vieții locuitorilor acestora.

Beneficiile economice și sociale ale transportului public pentru oraș sunt optimizate când schemele de transport public sunt integrate în mod adecvat în strategiile de dezvoltare economică, dezvoltarea urbană și politicile locative, strategiile de educație și ocupare a forței de muncă, politicile în materie de turism și cultură și, desigur, alte aspecte legate de politica de transport urban.

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

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

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

Autoritățile locale trebuie să fie responsabilizate pentru implementarea cu succes a unor astfel de strategii urbane integrate. Ar trebui consolidată în special capacitatea acestora de a genera finanțare pentru implementarea acestor strategii. Astfel se va crea valoare la nivel local, care poate fi însoțită de autoritățile locale pentru finanțarea de infrastructuri și servicii. În plus, UITP și ETF subliniază importanța planurilor de mobilitate urbană sustenabilă *(SUMP) ca instrument important și cheamă Comisia Europeană să promoveze stabilirea de astfel de planuri în special prin condiționarea acordării de fonduri de la Uniunea Europeană de stabilirea de astfel de planuri sau de măsuri echivalente.

Transportul public ar trebui să fie o parte integrantă a oricărei agende de dezvoltare urbană și proiectele de infrastructură urbană ar trebuie să fie prioritizate în pachetele de investiții viitoare, mai ales la nivelul Uniunii Europene.

Din acest motiv, UITP și ETF solicită Comisiei Europene în baza versiunii revizuite a Cartei albe a transporturilor din 2011 să își însușească obiectivul de a dubla cota de piață a transportului public până în 2030 și să își modeleze politicile și inițiativele în jurul acestui obiectiv.

Propunerile concrete includ:

- Statelor membre ar trebui să li se solicite să dezvolte o perspectivă de finanțare pe termen lung pentru transport public accesibil fizic și ca preț și să raporteze asupra acesteia. În această privință, Statele Membre vor lua în calcul avantajele economice și sociale ale evitării costurilor cauzate de traficul excesiv și prin promovarea transportului public cum ar fi costurile legate de îngrijiri medicale, de șomaj, de aglomerație etc.
- Creșterea cotei transportului public în divizarea modală din zonele urbane necesită un angajament politic european clar pentru prioritizarea transportului public.
- Spațiul urban este o resursă deficitară și transportul public este adeseori mijlocul de transport cel mai economic din punctul de vedere al spațiului. Este necesar un angajament politic clar pentru evaluarea și prioritizarea modurilor în funcție de utilizarea spațiului și a energiei (inclusiv de nivelul de emisii).
- Referitor la mobilitatea electrică urbană, focalizarea trebuie să se facă pe mobilitatea partajată. Mobilitatea electrică individuală nu trebuie să afecteze negativ transportul public sau să contribuie la aglomerație.

Operatorii de transport public continuă să lupte cu insecuritatea financiară. Veniturile sunt erodate de presiunea din partea finanțelor publice și de concurența continuă din partea autoturismelor private. În plus, aglomerația în creștere a traficului poate încetini transportul public rutier, făcând-ul mai puțin fiabil. Acest fapt poate crește consumul de carburant și costurile de întreținere și poate cauza creșterea duratei călătoriilor și a timpilor de așteptare pentru utilizatori. Atractivitatea transportului public ca alternativă la autoturismul privat este redusă, ceea ce poate conduce la o reducere și mai mare a serviciilor și a ocupării forței de muncă.

Stabilitatea financiară mai mare ar trebuie să asigure obiective pentru facilitarea accesului la transportul public ca serviciu de interes general pentru toți locuitorii, facilitarea accesului la servicii esențiale și corectarea echilibrului între transportul public și vehiculele private. Este necesară o abordare mai creativă și mai sofisticată la finanțare, inclusiv utilizarea de instrumente financiare din categoriile „poluatorul plătește”, „beneficiarul plătește” și „publicul general plătește”. Instrumentele respective reprezintă și premisa unui efect disuasiv asupra transportului privat pentru obținerea de spațiu pentru transportul public prin asimilarea costurilor externe.

UITP și ETF solicită Statelor Membre să stabilească o strategie pe termen lung privind finanțarea transportului public, inclusiv investițiile, prin utilizarea tuturor formelor și surselor de finanțare la nivel național, regional și local.

Ocuparea forței de muncă, calitatea transportului public, mediul de lucru și dialogul social

UITP și ETF subliniază potențialul ridicat al sectorului transportului public urban de a crea locuri de muncă de calitate în zonele urbane. În multe orașe și conurbații, sectorul aduce o contribuție valoroasă la incluziunea grupurilor dezavantajate în piața muncii și partenerii sociali dezvoltă și implementează politici de diversitate la nivel de companie. În plus, companiile de transport public din zonele urbane joacă un rol important în asigurarea de formare profesională, în special pentru tineret.

În plus, UITP și ETF subliniază importanța calității transportului public ca fiind un aspect esențial în atragerea și reținerea utilizatorilor. În această privință, angajații au un rol cheie în succesul operațiilor de transport public. Calitatea mediului de lucru, precum și motivarea, instruirea și recompensarea personalului reprezintă elemente esențiale pentru furnizarea de servicii de calitate către clienți, care se situează în centrul procesului.

Sectorul se confruntă în prezent cu mai multe provocări:

- Pe de o parte, se introduc multe schimbări tehnologice pentru a răspunde mai bine nevoilor clienților (inițiative privind orașul inteligent), într-un ritm rapid și greu de anticipat. Multe din aceste inovații în transportul public urban vor avea un impact direct asupra ocupării forței de muncă (de exemplu, vânzarea electronică de bilete) și asupra condițiilor de lucru (de exemplu, servicii IT în transportul public urban, tehnologiile de supraveghere pentru rezolvarea problemelor de siguranță și securitate, instrumente IT pentru șoferi). Acestea vor afecta toate domeniile de activitate de la șoferi, la personalul de întreținere, deservire, administrație sau IT și vor necesita un dialog social puternic pentru a se asigura o tranziție echitabilă.
- Pe de altă parte, transportul public este un sector care presupune lucru intensiv și schimbările demografice din Europa constituie o provocare pentru sector în multe state membre. Acest aspect trebuie abordat în transportul public urban și poate conduce la necesitatea recrutării și formării unui număr mai mare de angajați decât în trecut. Este necesar să se analizeze imaginea sectorului în calitate de angajator și condițiile sale pentru atragerea de personal necesar pentru furnizarea de servicii de înaltă calitate. De asemenea, este necesară luarea în considerare a îmbătrânirii populației din companii. Asigurarea securității locurilor de muncă este un element important pentru atragerea și reținerea lucrătorilor din transportul public.
- Intensificarea muncii, aglomerație (sănătate), siguranța (accidente) și securitatea (pasagerii agresivi) sunt elemente care pun în pericol mediul de lucru și, astfel, atractivitatea sectorului, inclusiv pentru lucrători tineri sau femei.

- Problema insecurității, a comportamentului antisocial, a agresiunilor și a violenței afectează lucrătorii din prima linie din transportul public și pasagerii, și necesită măsuri ferme nu doar la nivel de parteneri sociali, ci și în strânsă colaborare cu autoritățile locale. Trebuie recunoscută importanța prezenței umane în transportul public pentru sentimentul de securitate.

În acest context, este esențial să se evidențieze responsabilitatea tuturor nivelurilor de guvernare, inclusiv a nivelului european pentru asigurarea calității transportului public și, astfel, a calității condițiilor de lucru, pentru asigurarea de finanțare adecvată, precum și pentru colaborarea strânsă între angajatori, angajați și sindicate pentru urmărirea obiectivelor comune.

Drept urmare, UITP și ETF subliniază importanța dialogului social la toate nivelurile, inclusiv la nivel european și doresc să reamintească scrisoarea lor comună datată 9 februarie 2015. În plus, partenerii sociali europeni din transportul public urban solicită Comisiei Europene să informeze, să consulte la timp și să audieze partenerii sociali privind toate inițiativele relevante pentru sectorul transportului public urban cu impact social direct sau indirect. UITP și ETF își reafirmă disponibilitatea de a discuta propuneri și soluții cu instituțiile europene.

Semnat în Bruxelles pe 14 martie 2016

Pentru ETF

Alain Sutour

Președinte al Comitetului pentru Transport Public Urban al ETF

Sabine Trier

Secretar General Adjunct Pentru UITP

Pentru UITP

Nicolas Blain

Președinte al Comitetului pentru UE al UITP

Thomas Avanzata

Director al Departamentului European al UITP

