

Europski socijalni dijalog i socijalni dijalog u željezničkom sektoru u zemljama zapadnog Balkana



***EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG I SOCIJALNI
DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU U
ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA***

Publikacija Evropskih socijalnih partnera Evropskog udruženja transportnih radnika (ETF) i Udruženja evropskih željeznica i infrastrukturnih kompanija (CER).

U izdanju EVA Evropska Akademija za promet orijentiran zaštiti okoliša

OVA PUBLIKACIJA JE RAZVIJENA ZA VRIJEME PROJEKTA
"SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA".
PROJEKT JE INICIRAN OD STRANE EUROPSKIH SOCIJALNIH PARTNERA ŽELJEZNIČKOG
SEKTORA ETF I CER I ORGANIZIRAN OD STRANE EVA AKADEMIJE.

UZ FINANSIJSKU PODRŠKU EUROPSKE KOMISIJE. OVA PUBLIKACIJA
ODRAŽAVA STAV AUTORA I KOMISIJA NIJE ODGOVORNA ZA BILO
KAKVU UPORABU INFORMACIJA KOJE SU U NJOJ SADRŽANE.

EUROPSKI SOCIJALNI PARTNERI:

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
Avenue des Arts, 53 // 1000 Brisel // Belgija
Tel.: +32 2 2130870 // contact@cer.be // www.cer.be

European Transport Workers' Federation (ETF)
Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Brisel // Belgija
Tel.: +32 2 2854660 // etf@etf-europe.org // www.etf-europe.org

IZDAVAČ I ORGANIZATOR PROJEKTA:

EVA – European Academy for Environmentally Friendly Transport
Chausseestr. 84 // 10115 Berlin // Germany
Tel.: +49 30 3087526 // info@eva-akademie.de // www.eva-akademie.de

SADRŽAJ

PREDGOVOR EUROPSKE KOMISIJE	06
PREDGOVOR ETF/CER	07
UVOD	08
1. SOCIJALNI DIJALOG – RAZUMJEVANJE NA KOJI NAČIN FUNKCIONIRA	10
1.1. Pozadina	10
1.2. Ciljevi i prednosti	12
1.3. Europski socijalni dijalog – Povijest i razvoj	12
1.4. Europski socijalni dijalog – Oblici i procesi	14
2. EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU	16
2.1. Povjest Europskog socijalnog dijaloga u željezničkom sektoru	16
2.2. Struktura Europskog socijalnog dijaloga u željezničkom sektoru	16
2.3. Socijalni partneri	17
2.4. Program rada i rezultati	20
2.4.1 Program rada socijalnog dijaloga na europskoj razini	20
2.4.2 Sporazumi socijalnih partnera	21
2.4.3 Zajedničke preporuke	22
2.4.4 Zajedničko mišljenje	23
3. SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA	24
Uvod	24
3.1. Hrvatska	26
3.2. B.J.R. Makedonija	34
3.3. Crna Gora	40
3.4. Srbija	48
PRILOZI: PROPISI, ZAJEDNIČKE PREPORUKE, ZAJEDNIČKO MIŠLJENJE	56
DODATAK KONTAKTI UPRAVNOG ODBORA	79
BIBLIOGRAFIJA	81



PREDGOVOR

Socijalni dijalog na razini Europske unije ima važnu ulogu u unapređivanju europskog socijalnog modela, pružajući prednosti za poslodavce, radnike i za gospodarstvo i društvo u cjelini. Europski socijalni dijalog je osnovan kao jedan od alata za unapređenje socijalne dimenzije jedinstvenog tržišta. Danas on ima nezamjenljivu ulogu u jačanju gospodarskog upravljanja i izgradnji ekonomske unije. Za Europsku komisiju, sudjelovanje socijalnih partnera od vitalne je važnosti za uspjeh strategije Europa 2020, strategije EU za postizanje pametnog, održivog i uključivog rasta. Ova tri prioriteta koji se međusobno podupiru trebali bi pomoći EU i državama članicama da postignu visoke razine zaposlenosti, produktivnosti i socijalne kohezije.

Kao što je navedeno u jednoj od Glavnih inicijativa „Program za nove kvalifikacije i radna mjesta“, Europska komisija nastoji da ojača kapacitet socijalnih partnera, te u potpunosti iskoristiti potencijal socijalnog dijaloga za rješavanje problema na svim razinama (EU, nacionalnoj/regionalnoj, sektorskoj, kompanijskoj). To je razlog zašto Europska komisija pruža potporu za izgradnju kapaciteta socijalnih partnera kroz Europski socijalni fond i kroz razne transnacionalne projekte.

Aktivnosti projekta „Socijalni dijalog u željezničkom sektoru u zemljama Zapadnog Balkana“ je dobar primjer jačanja kapaciteta socijalnih partnera i struktura socijalnog dijaloga u zemljama kandidatima i zemljama članicama koje su nedavno ušle u Europsku uniju. Projekt je također nastojao ojačati utjecaj i vidljivost rezultata europskog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji.

Bipartitni socijalni dijalog između radnika i predstavnika poslodavaca u regiji Zapadnog Balkana nije veoma uobičajen. Temeljni preduvjet za takav dijalog je međusobno razumijevanje i povjerenje socijalnih partnera u tom procesu. Ovo se može postići samo zajedničkim sastancima i boljim poznavanjem situacije. To je razlog zašto su europski socijalni partneri CER i ETF sprovodili posjete na licu mjesta i bili na zajedničkom seminaru kako bi obavijestili socijalne partnere iz željezničkog sektora u tim zemljama o postignućima njihovog socijalnog dijaloga na razini EU. Razmjena informacija u odnosu na zahtjeve i perspektive pristupanja EU i budućnost socijalnog dijaloga između predstavnika Europskog sektorskog odbora za dijalog i zemalja kandidata pomogao je poboljšanju uzajamnog razumijevanja.



Ova brošura pruža opsežne informacije o europskom socijalnom dijalogu i nacionalnom željezničkom socijalnom dijalogu u Hrvatskoj, Bivšoj Jugoslavenskoj Republici Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji. Ona će poslužiti kao priručnik za socijalne partnere na svim razinama, te će ih motivirati kako bi njihov socijalni dijalog bio učinkovitiji. Snažno potičemo projektne partnere da široko podjele primerke ove brošure među svojim podružnicama i ostanu u bliskom kontaktu jedni s drugima kako bi dalje jačali socijalni dijalog na Zapadnom Balkanu.

Jean-Paul Tricart

*Voditelj Odjela socijalnog dijaloga i industrijskih odnosa
Opća uprava za zapošljavanje,
socijalna pitanja i uključivanje
Europska komisija*



The Voice
of European
Railways



PREDGOVOR

Značajni europski socijalni dijalog je instrument socijalnih partnera za doprinos europskoj integraciji i za izgradnju socijalne Europe. Željeznički sektorski dijalog je aktivan i produktivan od samog pokretanja. Od sporazuma o uvjetima rada do zajedničkih preporuka i projekata, europski željeznički socijalni partneri stalno procjenjuju potrebe sektora te pokušavaju donijeti najbolja moguća rješenja i sredstva za poboljšanje radnog okruženje osoblja i učinkovitosti željezničkog sustava.

Zajednički projekt CER-a i ETF-a pod nazivom "Socijalni dijalog u željezničkom sektoru u zemljama zapadnog Balkana", omogućio je europskim socijalnim partnerima da se zajedno sastaju sa svojim članovima i da se upoznaju sa stanjem u željezničkom sektoru i funkcioniranjem socijalnog dijaloga na području zapadnog Balkana. Projekt je također usmjeren na stvaranje svijesti o funkcioniranju i aktivnostima europskog socijalnog dijaloga za željeznice u novoj državi članici, Hrvatskoj i zemljama kandidatkinjama iz regije zapadnog Balkana. To je ujedno poziv za aktivno sudjelovanje i iskorištavanje instrumenata produkovanih od strane europskih socijalnih partnera.

Svrha ove publikacije je da se razmotri

situacija kako unutar Europske unije tako u zemljama zapadnog Balkana. Socijalni partneri za željeznice su posebice ponosni što su uspjeli okupiti predstavnike socijalnih partnera željeznica iz Hrvatske, Crne Gore, B.J.R. Makedonije, Srbije, ali i iz Bosne i Hercegovine te aktivne članove europskog socijalnog dijaloga sa strane tvrtki i sindikata. Ovo je prvi korak. Druge inicijative će biti potrebne u budućnosti radi nastavka dijaloga.

Naše posljednje riječi su upućene EVA akademiji, a posebno gospođi Almut Spittel. Želimo im zahvaliti i čestitati na obavljenom poslu. Uspjeh ovog projekta je u velikoj mjeri postignut zbog njihove visoke predanosti i napornog rada. Za sve i u ime svih onih koji su sudjelovali, hvala vam.

Xavier Martin

Viši savjetnik za politiku CER-a

Sabine Trier

Zamjenica glavnog tajnika ETF-a



Beograd, Srbija



Skopje, Makedonija



UVOD

Europski socijalni partneri željezničkog sektora, Udruženje europskih željeznica i infrastrukturnih kompanija (CER) i Europsko udruženje transportnih radnika (ETF), dijele mišljenje da je Socijalni dijalog neophodan za razvoj željezničkog sektora i poboljšanje uvjeta rada za zaposlenike tvrtke. Oni su u nastojanju voditi intenzivan dijalog na europskoj razini, jer je zajedničko priopćenje obiju strana od velikog značaja za sektor. Rezultati njihovog zajedničkog rada utječu na zakone i politiku. Primjeri su Sporazum za "Europsku licencu za vozače koji obavljaju prekogranične interoperativne usluge" i Sporazum o "Radnim uvjetima mobilne radne snage u prekograničnim uslugama", koji su preko različitih zakonodavnih procedura postali obvezujuće direktive. Zajedničko mišljenje o "Socijalnim aspektima i zaštiti osoblja na otvorenim natjecajima u uslugama javnog željezničkog transporta i u slučaju promjene željezničkog operatera" sadrži zahtjeve koji utječu na socijalne aspekte, koji su bili uključeni u poziciju Europskog parlamenta za izmene i dopune propisa 1370/2007. Važno je sudjelovanje i uključenost povezanih Društava i organizacija članica u zemljama.

Na europskoj razini, socijalni dijalog se posmatra kao učinkovito sredstvo za razvoj industrije i realizaciju aktualnih izazova. Cilj Europske Unije i europskih socijalnih partnera je "jačanje sposobnosti socijalnih partnera i omogućavanje pune uporabe potencijala za rješavanje problema potencijalnog

Socijalnog dijaloga na svim razinama" da bi se postiglo "gospodarstvo visoke uposlenosti koje obezbeđuje ekonomsku, socijalnu i teritorijalnu koheziju"¹. Projekt je ojačao utjecaj i vidljivost rezultata europskog socijalnog dijaloga u željezničkom sektoru u zemljama zapadnog Balkana. Ove mjere su ojačale sposobnost socijalnih partnera u zemljama kandidatkinjama da razviju nacionalni socijalni dijalog i budu informirani o strukturi i postignućima Europskog socijalnog dijaloga.

Europske institucije naglašavaju, da je funkcioniranje socijalnog dijaloga važno za rast i zapošljavanje u zemljama. "Iza svih raznolikosti nacionalnih sustava industrijskih odnosa, socijalni dijalog je ključna komponenta europskog socijalnog modela i njegova vitalna uloga je priznata u europskim ugovorima, uključujući Povelju o temeljnim pravima."² Priopćenje Europske komisije čak navodi da "jak socijalni dijalog je zajednička značajka u onim zemljama u kojima su se tržišta rada pokazala otpornijima na krizu."³

CER i ETF žele predstaviti socijalnim partnerima u željezničkom sektoru u zemljama kandidatkinjama rad obavljen na europskoj razini. Oni također promoviraju socijalni dijalog u zemljama članicama i zemljama kandidatkinjama u regiji zapadnog Balkana. Oni su započeli ovaj projekt i intenzivirali proces komunikacije sa socijalnim partnerima na zapadnom Balkanu i na europskoj razini.

Zemlje koje su uključene u ovaj projekt su bile nova država članica Hrvatska i zemlje kandidatkinje Srbija, Crna Gora i Makedonija. Posjete zemljama i seminar o iskustvima i razmjeni informacija u nacionalnom i europskom socijalnom dijalogu u željezničkom sektoru formirali su glavne značajke ovog projekta. Ideja je bila da se uvede socijalni dijalog kao instrument za zajedničko rješavanje problema zajedno na bilateralnoj osnovi. Istodobno su inicijatori željeli naglasiti da je potrebno biti obrazovan i obučen u korištenju alata socijalnog dijaloga i informiran o procesu dijaloga i potencijalnim prednostima. Drugi vodeći aspekt bio je pokazati da postoji dosta mogućnosti za vođenje socijalnog dijaloga na razini tvrtke i na regionalnoj ili nacionalnoj razini. Stručnjaci su objasnili različite sustave u Europi i dali pregled raznolikost formi dijaloga i mogućnosti koje se nude. Projekt je također imao za cilj povećati sposobnost socijalnih partnera da ispune svoju ulogu u procesu dijaloga. Diskusija treba otkriti koje okolnosti utječu na razvoj socijalnog dijaloga – bilo pozitivno ili negativno.

Temeljni preduvjet je međusobno razumijevanje i povjerenje među socijalnim partnerima u ovom procesu. Osnovna pravila dijaloga se moraju poštivati. Pojedinačni partneri ne mogu samo davati svoj stav, nego i slušati druge partnere, ozbiljno ih shvatati i razmotriti njihove argumente. Ovakva klima može biti postignuta uz dobro



Podgorica, Crna Gora



Zagreb, Hrvatska

pripremljene sastanke i razmijenom informacija. U tom smislu u projektu je organiziran seminar za razmjenu iskustava i informacija između socijalnih partnera u zemljama zapadnog Balkana i stručnjaka iz zemalja članica i europskih institucija.

Europski socijalni partneri CER i ETF podržavaju socijalni dijalog u zemljama kandidatkinjama već nekoliko godina. Oni imaju iskustvo u unaprijeđenju situacije u nekadašnjim zemljama kandidatkinjama. CER i ETF su 2004 izveli prvu rundu informativnih seminara o europskom socijalnom dijalogu u novim zemljama članicama. Ovi seminari su održani 2004, prvi u Budimpešti sa učešćem socijalnih partnera iz Mađarske i Slovenije a drugi u Bratislavi gde su sudjelovali socijalni partneri iz Slovačke, Češke i Poljske. Druga runda informativnih seminara se održala 2006 godine u Talinu i Bukureštu. Zemlje učesnice su bile Estonija, Latvija, Litva, Bugarska i Rumunjska.

Sa ovim pozitivnim iskustvom zajednički seminar sa predstavnicima socijalnih partnera iz Hrvatske, Crne Gore, B.J.R. Makedonije i Srbije održao se u Splitu, u Hrvatskoj. To je pridonijelo

boljem uzajamnom poznavanju različitih socijalnih partnera u sektoru iz novih i starih zemalja članica, boljem razumijevanju nacionalnih sustava i europskog socijalnog dijaloga i lakšoj integraciji novih partnera u europski socijalni dijalog. Konkretno, ovo je dovelo do sledećih rezultata:

- jačanje kapaciteta socijalnih partnera u Hrvatskoj i u zemljama kandidatkinjama radi doprinosa nacionalnom - i u budućnosti europskom – socijalnom dijalogu,
- jačanje utjecaja te vidljivosti rezultata europskog socijalnog dijaloga u željezničkom sektoru u zemljama kandidatima,
- bolje uzajamno razumijevanje među partnerima u socijalnom dijalogu u sektoru u zemljama kandidatkinjama,
- informacije o socijalnim partnerima u zemljama kandidatkinjama po pitanju ciljeva i aktivnosti u europskom socijalnom dijalogu u željezničkom sektoru
- pripremanje socijalnih partnera iz zemalja kandidatkinja za europski socijalni dijalog
- identificiranje perspektiva željezničkog sektora i socijalnih partnera po pitanju članstva u EU.

Ova brošura o "Europskom socijalnom dijalogu i socijalnom dijalogu u željezničkom sektoru u zemljama zapadnog Balkana" predstavlja europski socijalni dijalog u željezničkom sektoru i situaciju u socijalnom dijalogu u zemljama zapadnog Balkana. Publikacija u naredna dva odjeljka opisuje socijalni dijalog na europskoj razini, posebice odnoseći se na željeznički sektor. Socijalni partneri u ovom sektoru su u stalnoj međusobnoj suradnji radi postizanja sporazuma i preporuka o relevantnim društvenim i radnim problemima vezanim za željeznički sektor. Struktura, proces i ishod socijalnog dijaloga biti će predstavljene u ovoj brošuri. Dosadašnja postignuća će motivirati partnere za nastavak i intenziviranje dijaloga i poduzimanje zajedničkih aktivnosti. U trećem odjeljku će biti opisana specifična situacija u Hrvatskoj, Crnoj Gori, B.J.R. Makedoniji i Srbiji od strane predstavnika željezničkih društava i sindikata.

¹ Europska komisija (2010): Europa 2020 - Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast. Priopćenje Komisije. P. 22, str.5.

² Europska komisija (2012): Industrijski odnosi u Europi 2012 Radni dokument osoblja Komisije. P. 8.

³ Europska komisija (2012): Ka oporavku bogatom radnim mestima. Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru regija. Europska komisija. Strazbur. P. 12.

1. SOCIJALNI DIJALOG – RAZUMJEVANJE NA KOJI NAČIN FUNKCIONIRA

1.1 POZADINA

Sudionici u industrijskim odnosima su upoznati s pojmom "socijalnog dijaloga". Kad je riječ o utjecaju na raspored i razvoj radnih pitanjima, socijalni dijalog je učinkovit instrument za sudionike, socijalne partnere. Što mi podrazumijevamo pod pojmom 'socijalnog dijaloga'? Definicija Međunarodne organizacije rada (ILO) navodi

*"Socijalni dijalog uključuje sve vrste pregovaranja, konzultacija i razmjene informacija između ili unutar, predstavnika vlade, poslodavaca i radnika o pitanjima od zajedničkog interesa. Kako socijalni dijalog zapravo funkcionira, varira od zemlje do zemlje i od regije do regije. On može postojati kao tripartitni proces, s vladom kao službenom strankom u dijalogu ili se može sastojati od bipartitnih odnosa između radnika i poslovođstva, sa ili bez posrednog sudjelovanja države. Može biti neformalan ili institucionaliziran, a često je kombinacija to dvoje. Može se odvijati na nacionalnoj, regionalnoj ili na razini poduzeća. Može biti međustrukovni, sektorski ili kombinacija navedenih"*⁴

Načelo informiranja i savjetovanja predstavnika radnika je u središtu europskog socijalnog modela, a posebice socijalnog dijaloga. Direktiva 2002/14/EZ o uspostavi okvira za informiranje i konzultiranje zaposlenika u Europskoj zajednici, navodi "minimalne zahtjeve za pravo na informiranje i konzultiranje radnika u poduzećima ili ustanovama u okviru Zajednice"⁵. Ova Direktiva utvrđuje prava na informiranje i konzultiranje u okviru socijalnog dijaloga u zakonodavstvu EU (pravna stečevina Europske unije). Nove države članice moraju implementirati strukture i aktivnosti socijalnog dijaloga i integrirati ih u svoje nacionalne odredbe. To može poprimiti različite oblike i imati različite razine važnosti u 28 zemalja članica EU. Različiti nacionalni obrasci dijaloga odražavaju različite povijesne, gospodarske te političke situacije zemalja.

Razvoj socijalnog dijaloga temelji se na nizu propisa i zajedničkih sporazuma koji su postignuti u Europi. To su temeljni spisi koji reguliraju sudjelovanje radnika i promoviraju socijalni dijalog:

- ILO konvencije "Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, 1948 (br. 87)" i "Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949 (br. 98)"⁶.
- Europska socijalna povelja (1961). Prikupljeni tekstovi, šesto izdanje, izmijenjeno 30.06.2008.⁷
- Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika (1989).⁸
- Povelja o temeljnim pravima Europske Unije. 2000.godine.⁹

Načelo slobode udruživanja je u srži vrednosti Međunarodne organizacije rada. Pravo na organiziranje i formiranje organizacija poslodavaca i radnika je predujet za dobro kolektivno pregovaranje i Socijalni dijalog. Relevantni instrumenti ILO su navedeni u dvije glavne konvencije:

Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje, 1948 (br. 87)

Ova temeljna konvencija predviđa pravo radnika i poslodavaca osnivati i pridruživati se organizacijama po vlastitom izboru bez prethodnog odobrenja. Organizacije radnika i poslodavaca trebaju biti organizirane slobodno i ne biti odgovorne za raspuštanje ili suspendiranje od strane upravne vlasti te trebaju imati pravo na uspostavljanja i udruživanja u federacije i konfederacije, koje zatim mogu pridružiti međunarodnim organizacijama radnika i poslodavaca.

Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949 (br. 98)

Ova temeljna konvencija predviđa da će zaposlenici imati odgovarajuću zaštitu od akata diskriminacije protiv sindikata, uključujući zahtjeve da se radnik ne smije pridružiti sindikatu ili da mora napustiti sindikat kako bi se zaposlio, ili

dobiti otkaz zbog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim aktivnostima. Organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo na odgovarajuću zaštitu od svih postupaka međusobnog uplitanja, posebice osnivanja radničkih udruga pod nadzorom poslodavaca ili udruga poslodavaca ili potpore radničkih organizacija financijskim ili drugim sredstvima, s cijem stavljanja tih udruga pod nadzor poslodavaca ili udruga poslodavaca. Konvencija također jamči pravo na kolektivno pregovaranje.

Europska socijalna povelja je ugovor Vijeća Europe koji jamči socijalna i ekonomska ljudska prava. Usvojen je 1961 i revidiran 1996. Članak 21. revidirane verzije određuje pravo radnika da budu informirani i konzultirani o gospodarskoj i financijskoj situaciji poduzeća i prijedloženim odlukama, što bi moglo znatno utjecati na interese radnika. Članak 22. proširuje pravo sudjelovanja:

Članak 22. - Pravo na sudjelovanje u određivanju i poboljšanju uvjeta rada i radne sredine



S ciljem osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika na sudjelovanje u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine u poduzeću, stranke se obvezuju usvojiti ili poticati mjere koje omogućuju zaposlenicima ili njihovim predstavnicima, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, da doprinosе:

- a. određivanju i poboljšanju radnih uvjeta, organizacije rada i radne sredine;*
- b. zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu u okviru poduzeću;*
- c. organizaciji društvenih i društveno-kulturnih službi i pogodnosti u poduzeću;*
- d. nadzoru nad poštovanjem propisa po ovim pitanjima.*

Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika je usvojena 1989 od strane svih država članica, osim Velike Britanije. Povelja se smatra političkim instrumentom koji sadrži "moralne obveze", čiji je cilj osigurati da se određena socijalna prava poštuju u dotičnim zemljama. Ova prava se odnose prije svega na tržište rada, stručno osposo-

bljavanje, socijalnu zaštitu, jednake mogućnosti i zdravlje i sigurnost na radu. Relevantnost rezultata socijalnog dijaloga se spominje pod točkom 12:

12. Poslodavaci odnosno organizacije poslodavaca, s jedne strane, i organizacija radnika, s druge strane, imaju pravo na pregovaranje i sklapanje kolektivnih ugovora pod uvjetima propisanim nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

Dijalog između dvije strane industrije na europskoj razini, koji se mora razvijati, može, ako stranke to smatraju potrebnim, dovesti do ugovornih odnosa, posebice na međustrukovnoj i sektorskoj razini.

Povelja o temeljnim pravima konsolidira u jednom dokumentu temeljna prava primjenjiva na razini Europske unije (EU). Ona je pormovirana u Nici 7. prosinca 2000. Uspostavlja etička načela i prava građana i rezidenata EU-a koja se odnose na dostojanstvo, slobodu, jednakost, solidarnost, državljanstvo i pravdu.

Odredbe Povelje su upućene na insti-

tucije i tijela Europske unije, kao i njezine države članice. EU i nacionalni propisi moraju biti u skladu sa načelima utvrđenim u Povelji. Međutim, povelja ima pravnu primjenu samo kada institucije i države članice provode zakone EU. Povelja ne proširuje nadležnosti Unije izvan onih koji su već odobrene u Ugovorima. Velika Britanija, Poljska i Češka su osigurale mogućnost izuzeća od primjene Povelje.

Stupanjem na snagu Lisabonskog ugovora, 1. prosinca 2009, Povelja (s izmjenama i dopunama iz prosinca 2007) dobila je istu pravnu vrijednost kao i Ugovori te je postala jednako obvezujuća.

Članci 27 i 28 se odnose na "prava radnika na informiranje i konzultiranje u poduzeću" i "Pravo na kolektivno pregovaranje i djelovanje". Također sadrže izričit zahtjev Komisiji da progura prijedloge za prevođenje sadržaja Povelje u zakonodavstvo. Povelja je proračena programima djelovanja i konkretnih zakonskih prijedloga.



DVORAC VAL DUCHESSÉ:

U siječnju 1985 Jacques Delors, predsjednik Europske komisije, pozvao je Europske socijalne partnere po prvi put na sastanak radi pokretanja europskog socijalnog dijaloga

⁴ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>
⁵ http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF:Article.1.
⁶ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>
⁷ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf
⁸ http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm
⁹ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf



1.2 CILJEVI I PREDNOSTI SOCIJALNOG DIJALOGA

Organizacije koje predstavljaju poslodavce i radnike igraju važnu ulogu u zemljama članicama EU-a. Oni su subjekti koji utječu na zbivanja na radnom mjestu i u širem gospodarstvu i društvu. Priroda i opseg ove uloge značajno varira od zemlje do zemlje. Na državnoj razini uključuje postavljanje uvjeta zarada i zapošljavanja kroz kolektivno pregovaranje u različitim oblicima i na različitim razinama. Oni mogu zajednički izraditi nacрте ugovora u oblastima kao što su socijalna sigurnost, obuka te zdravlje i sigurnost na radu ili raspravljati o pitanjima od zajedničkog interesa. Socijalni partneri također izražavaju mišljenja vlastima i drugim javnim tijelima putem konzultacija. U najboljim scenarijima mogu utjecati na oblikovanje zakona i politike zapošljavanja.

Europski socijalni model je zajednička vizija koju gaje mnoge europske države za svoja društva. Postoji široko slaganje da ovaj model između ostalog uključuje održivi gospodarski rast, visok i rastući životni standard, visoke razine zaposlenosti, kvalitetno obrazovanje, sveobuhvatnu pomoć i socijalnu zaštitu, niske razine nejednakosti i visoke razine solidarnosti, te važnu ulogu za predstavnike radnika i poslodavaca i dijaloga među njima. Socijalni dijalog i kvalitet industrijskih odnosa se smatraju središtem europskog socijalnog modela. Budući da socijalni dijalog igra značajnu

ulogu u zemljama članicama, posebice u zemljama članicama koje su osnovale EU i onima koji su se pridružile do kraja 20. stoljeća, socijalni dijalog je uključen u institucionalnim i razvojnim tekstovima i procesima koje su te zemlje izgradile na europskoj razini.

Socijalni partneri imaju najbolje znanje i iskustvo u realnosti zapošljavanja i socijalne situacije u odgovarajućem sektoru i tvrtkama. Njihovo savjetovanje od strane političara i vlasti mogu poboljšati upravljanje u području pitanja vezanih uz rad. Postizanjem sporazuma, oni mogu postići compromise i usaglasiti svoje interese na način na koji to ponekad zakoni ne mogu učiniti. Prednosti socijalnog dijaloga su odavno prepoznate u zemljama članicama.

Kako su europsko gospodarstvo i tržište rada postajali sve više integrirani, bivalo je nužno razviti ulogu zapošljavanja i socijalne politike Europske unije. Institucije i države članice EU-a su odlučile, da se slične prednosti mogu postići kroz socijalni dijalog na europskoj razini. Ali socijalni dijalog na europskoj razini - zbog transnacionalnog karaktera - ima drugačiji oblik od onih na nacionalnoj, regionalnoj ili na razini tvrtke. Europski socijalni partneri otvaraju javnu diskusiju za razmjenu ideja i mišljenja i za unapređenje dijaloga među partnerima. Oni su u mogućnosti da pregovaraju o obvezujućim sporazumima i neobvezujućim preporukama o relevantnim društvenim temama i pitanjima zapo-

šljavanja na trajnoj osnovi. Sa svojim zajedničkim stavovima i izjavama oni mogu predstaviti svoje probelme Europskoj komisiji, Europskom parlamentu i Vijeću ministara. Europski socijalni partneri u željezničkom sektoru već su proveli razne inicijative i napravili veliki broj zajedničkih tekstova, kako bi promovirali svoje direktive. Ishod socijalnog dijaloga u željezničkom sektoru opisan je u posebnom poglavlju.

1.3 EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG – POVIJEST I RAZVOJ

Socijalni dijalog postoji na različitim razinama unutar pojedinih zemalja, ali i na razini Europske unije. Zajedno sa europskom socijalnim zakonodavstvom, europski socijalni dijalog je glavni instrument za poboljšanje radnih standarda u Europskoj uniji, te za doprinos u modernizaciji tržišta rada. Europski socijalni dijalog ima drugačije zadatke i ima drugačije oblike u odnosu na one na nacionalnoj razini. Na europskom nivou, europske organizacije koje predstavljaju poslodavce i radnike na nacionalnoj razini, vode razgovore i pregovore kako bi postigli zajedničke sporazume ili preporuke i kako bi utjecali na kreiranje EU direktiva. To je ugrađeno u Ugovor o funkcioniranju Europske unije (Čanci 151-155).

Nećemo pisati kompletnu povijest europskog socijalnog dijaloga, ali kratak pregled je koristan za razumjevanje oblika i procesa. Korijeni socijalnog dijaloga na europskoj razini mogu se pratiti do



Europske udruge za ugljen i čelik (ECSC) osnovane 1952 od strane šest zemalja. Savjetodavni odbor je bio zadužen za okupljanje predstavnika proizvođača, radnika, potrošača i trgovaca u oblasti ugljena i čelika. U kasnijim godinama ovo načelo je prošireno na cjelokupno gospodarstvo unutar Europskog gospodarskog i socijalnog odbora. Oblici međuindustrijskog dijaloga na razini Europske unije su se počeli pojavljivati 1970 i prvobitno su bili tripartitne prirode. Bipartitni dijalog između predstavnika poslodavaca i radnika je 1980 počeo dobijati na značaju zbog novih društvenih i gospodarskih pitanja koja proizlaze iz europskog unutarnjeg tržišta. Takozvani Val Duchesse dijalog postigao je prvo priznavanje Ugovora za socijalni dijalog u razini EU između posloводства i radnika.

Sa Ugovorom iz Maastricht-a (1992), socijalni partneri na europskoj razini su dobili veću ulogu u oblikovanju i primjeni socijalne politike Zajednice i veći legitimitet kroz svoje novo pravo da budu konzultirani o predloženom djelovanju Zajednice. Međuindustrijski dijalog je provođen ili od strane socijalnih partnera, prateći vlastitu nezavisnu agendu ili kroz konzultacije bazirane na zakonodavnoj agendi Europske komisije. Nezavisni dijalog rezultirao je zajedničkim mišljenjima i deklaracijama o aspektima zapošljavanja i ekonomske politike. Konzultacije su dovele do okvirnih sporazuma, o roditeljskom dopustu (1995), radu s nepunim radnim vremenom (1997) i radu na određeno vrijeme (1999), što je rezultiralo obvezujućim smjernicama u državama članicama.

Članci 138 i 139 u Ugovoru iz Amsterdam-a (1997) institucionalizirali su europski socijalni dijalog kao sredstvo konzultacija sa socijalnim partnerima o društvenim inicijativama i zakonodavstvu na europskoj razini, te kao sredstvo sklapanja sporazuma.

Novi vrste tekstova u nezavisnom dijalogu između međusektorskih socijalnih partnera doveli su do okvirnih sporazuma, npr. o stresu na radnom mjestu (2004), ravnopravnosti spolova (2005), uznemiravanju i nasilju na radu (2007) i inkluzivnim tržištima rada (2010).

Lisabonski ugovor (2009) dopunjuje dva temeljna ugovora EU, Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o osnivanju Europske zajednice. Potonji je preimenovan u Ugovor o funkcioniranju Europske unije (TFEU). On ima za cilj da Uniji osigura pravni okvir i alate potrebne za ispunjavanje budućih izazova i da odgovori na potrebe građana. Odredbe o socijalnom dijalogu, o konzultacijama i pregovorima sa socijalnim partnerima (ranije, Članci 138 i 139. Ugovora iz Amsterdam-a) zadržane su gotovo nepromijenjene u Ugovoru o funkcioniranju Europske unije (Članci 154 i 155).¹⁰

1. *Komisija će imati zadaću promovirati savjetovanje posloводства i radnika na razini Unije i poduzeti će sve odgovarajuće mjere kako bi se olakšao njihov dijalog kroz uravnoteženu potporu stranaka.*
2. *U tu svrhu, prije podnošenja prijedloga s područja socijalne politike, Ko-*

misija će se konzultovati sa poslođstvom i zaposlenicima o mogućem smjeru djelovanja Unije.

3. *Ako, nakon takvih konzultacija Komisija smatra da je akcija Unije poželjna, konzultirani će se sa poslođstvom i zaposlenicima o sadržaju predviđenog prijedloga. Poslođstvo i zaposlenici moraju prosljediti Komisiji svoje mišljenje ili, gdje je to prikladno, preporuke.*
4. *Povodom savjetovanja iz paragrafa 2 i 3, poslođstvo i zaposlenici mogu obavijestiti Komisiju o svojoj želji za pokretanjem postupka predviđenog Člankom 155. Trajanje ovog postupka ne smije biti duže od devet mjeseci, osim ako dotično poslođstvo i zaposlenici zajedno sa Komisijom ne odluče produžiti postupak“.*

Članak 154 TFEU

1. *Ukoliko poslođstvo i zaposlenici to žele, njihov dijalog na razini Unije može dovesti do ugovornih odnosa, uključujući sporazume.*
2. *Sporazumi sklopljeni na razini Unije provode se ili u skladu s postupcima i praksom koji su određeni za poslođstvo i radnike te države članice ili, po pitanjima obuhvaćenim Člankom 153, na zajednički zahtjev potpisnica, odlukom Vijeća na prijedlog Komisije. Europski parlament će biti obaviješten. Vijeće će odlučivati jednoglasno, gdje dotični sporazum sadrži jednu ili više odredaba koje se odnose na jednu od oblasti za koje je potrebna jednoglasna odluka na temelju Članka 153 (2).*

Članak 155 TFEU

Glavna promjena je u tome da TFEU sadrži novi članak 152.:

“Unija prepoznaje i promovira ulogu socijalnih partnera na svojoj razini, uzimajući u obzir raznolikost nacionalnih sustava. To će olakšati dijalog između socijalnih partnera, poštujući njihovu autonomiju. Tripartitni socijalni samit za rast i zapošljavanje će doprinijeti socijalnom dijalogu“¹⁵

Članak 15 TFEU

¹⁰ Za više informacija pogledati: Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje; Socijalni Europski vodič. VKnjiga 2: Socijalni dijalog. Siječanj 2012.

¹¹ Ugovor o Europskoj uniji (EU) i Ugovor o funkcioniranju Europske unije (TFEU) izmjenjeno Lisabonskim ugovorom (2007). 2008 Član 152.

1.4 EVROPSKI SOCIJALNI DIJALOG – OBLICI I PROCESI

Socijalni dijalog na razini EU, kako na međuindustrijskoj tako i sektorskoj razini, ima dva osnovna oblika. Jedan je akcija kao odgovor na konzultacije od strane Europske komisije, drugi je samostalan rad na pitanjima identificiranim od strane samih socijalnih partnera. Ovi procesi mogu biti formalni ili neformalni i mogu biti ograničeni na organizacije radnika i poslodavaca, a također mogu uključivati vladu i ostala tijela javne vlasti.

Dijalog ima dva osnovna oblika i javlja se na dvije glavne razine. Njegova forma može biti ili:

- **bipartitna**, koja uključuje samo socijalne partnere (organizacije koje predstavljaju poslodavce i radnike) ili
- **tripartitna**, koja uključuje i socijalne partnere i institucije Europske unije (uglavnom na među-industrijskoj razini)

Glavne razine dijaloga su:

- **međuindustrijski**, što znači dijalog čiji djelokrug obuhvaća cijelo gospodarstvo i tržište rada Europske unije i sve sektore;
- **sektorski**, pokriva jednu određenu industriju širom EU; i
- **na razini tvrtke**, gdje su glavne platforme za diskusiju Europska radnička vjeća,

ovisno o razini na kojoj različite organizacije sudjeluju u dijalogu. Na među-industrijskoj razini sindikate predstavlja Europska konfederacija sindikata (ETUC) a poslodavce predstavlja BusinessEurope (u širem smislu poslodavci iz privatnog sektora), Europski centar poslodavaca i poduzeća koja pružaju javne usluge (CEEP) i Europska udruga obrtnika, malih i srednjih poduzetnika (UEAPME). Na razini sektora socijalni partneri su udruge koje okupljaju nacionalne sindikate i udruge poslodavaca koje djeluju u određenoj industriji diljem Europe.

43 sektora industrije, usluga i trgovine su postavili odbore za socijalni dijalog; jedan od njih je i željeznički sektor. Rad odbora je podržan od strane Europske komisije. U tim odborima socijalni partneri mogu, na vlastitu inicijativu,

raspravljati o pitanjima od zajedničkog interesa, provoditi zajednički rad i pregovarati o sporazumima i drugim zajedničkim tekstovima.

Komisija konzultira međuindustrijske i sektorske socijalne partnere o različitim pitanjima a partneri mogu razviti zajedničke odgovore kroz odbore za socijalni dijalog. U europskim zakonodavstvenim procesima koji se odnose na zapošljavanje i socijalnu politiku Komisija mora konzultirati socijalne partnere. Oni mogu pregovarati o sporazumima koji se mogu dobiti pravnu snagu pomoću direktive EU, kao što je to neizravno slučaj u sporazumu o "Europskim dozvolama za vozače koji obavljaju usluge prekogranične interoperabilnosti" (Direktiva 2007/59 EC) te izravno u slučaju sporazuma o "Radnim uvjetima mobilnog osoblja u prekograničnim uslugama" (Direktiva 2005/47/EZ). U prometnom sektoru brojne zakonodavne mjere imaju izravan socijalni učinak, što znači da ih treba smatrati socijalnim zakonodavstvom u pogledu socijalnih partnera.

PROCES KONZULTACIJA ¹²

Prije podnošenja prijedloga u oblasti socijalne politike i prije zakonskih prijedloga o socijalnim pitanjima, Komisija ima dužnost da se konzultira sa socijalnim partnerima o svojim stavovima o mogućoj novoj inicijativi ili propisu na razini EU. Savjetovanje uključuje različite korake i faze. Na temelju Članka 154 TFEU, europski socijalni partneri bivaju konzultirani od strane Komisije o principu i sadržaju bilo koje europske direktive socijalne inicijative u formalnom dvostupanjskom postupku konzultacija.

U prvoj fazi Komisija konzultira socijalne partnere EU o mogućem smjeru novog prijedloga zakona u području socijalne politike. Socijalni partneri odgovoraju u roku od šest tjedana.

Nakon analize odgovora, Komisija odlučuje hoće li se održati drugi krug konzultacija. Ako je tako, Komisija konzultira europske socijalne partnere o sadržaju prijedloga. Socijalni partneri moraju ponovno odgovarati Komisiji u

roku od šest tjedana.

Socijalni partneri mogu odlučiti da otvore pregovore i da se bave određenim pitanjem kroz bipartitni socijalni dijalog u bilo kojem trenutku tijekom ove dvije faze konzultacija. U ovom slučaju je inicijativa Komisije suspendirana. Međutim, ako europski socijalni partneri ne žele da učine tako te Komisija smatra da je akcija Unije poželjna, Komisija će nastaviti sa izradom svog zakonskog prijedloga.

2) Europski socijalni partneri se konzultiraju od strane službi Komisije o kretanjima na razini Unije u svim područjima (kao što su trgovina, unutarnje tržište, obrazovanje, industrijska ili transportna politika) koja imaju socijalne implikacije.

Članak 2 odluke Komisije 98/500/EZ od 20. svibnja 1998: Svaki odbor će, za sektor djelatnosti za koji je osnovan,

- (a) biti konzultiran o zbivanjima na razini Zajednice koja imaju društvene implikacije, i
- (b) razvijati i promovirati socijalni dijalog na sektorskoj razini.

3) Osim toga, socijalni partneri mogu sudjelovati u svim javnim konzultacijama o nezakonodavnim inicijativama (npr. Bjela knjiga, Zelena knjiga, Sredstva javnog informiranja) pokrenutih od strane Komisije često prije izrade procjene utjecaja za nove ili izmijenjene propise Europske unije. Kako je ova inicijativa općenitijeg okvira, socijalni partneri će biti konzultirani





SOCIJALNI PARTNERI PREDSTAVLJAJU SVOJE ZAJEDNIČKO MIŠLJENJE O „ZAŠTITI ZAPOSLENIKA U JAVNOM NATJEČAJIMA“ ČLANOVIMA EUROPSKOG PARLAMENTA U RUJNU 2013
 (S lijeva na desno): Matthias Rohrmann (CER), Dr. Libor Lochman (CER), Karim Zéribi (MEP), Bogusław Liberadzki (MEP), Guy Greivelding (ETF), Karl-Heinz Zimmermann (EVG), François Nogué (CER)

na istoj osnovi kao i ostale zainteresirane strane. Međutim, ako europski socijalni partneri prihvate zajedničko stajalište, to može dati snažan i reprezentativan pokazatelj realnih direktiva i njihovih učinaka, koje treba uzeti u obzir u svakoj naknadnoj procjeni utjecaja.

PROCJENA UTJECAJA ¹³

Komisija je obvezana konzultirati socijalne partnere u odnosu na procjene utjecaja, koje su obvezne za Europsku komisiju kod pripreme novog ili mijenjanja postojećeg zakonodavstva kako se navodi u njenim Smjernicama za procjenu utjecaja. Ove smjernice ukazuju da konzultacije moraju biti u skladu s općim načelima Komisije i minimalnim standardima za konzultacije (primjerice u pogledu minimalnog vremena odziva, dovoljnog publiciteta i dosezanja do svih relevantnih ciljnih skupina ili potrebe pružanja povratne informacije o ishodu).

Stavovi i inputi europskih socijalnih partnera mogu biti ključni element u proce-

su procjene utjecaja od strane Komisije. Europski socijalni partneri su posebice dobro postavljeni za pružanje detaljnog materijala i ekspertize za svoj sektor, uključujući podatke i druge tehničke inpute, čime se pridonosi kvaliteti i procjene utjecaja i odlučivanja.

ODBORI SEKTORSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA

Odbori sektorskog socijalnog dijaloga su glavna tijela za razvoj zajedničkih aktivnosti socijalnih partnera na europskoj razini. Željeznički sektor je postavio svoj odbor za sektorski socijalni dijalog. Socijalni partneri su autonomni u svom radu. Oni odlučuju o radnom programu, broju i datumima sastanaka i planiranom ishodu. Europska komisija potpomaže rad financijski i organizacijski.

Sastanci su podijeljeni na plenarne sjednice, sastanke radne skupine i sastanke upravljačke skupine. U plenarnim sjednicama 28 zastupnika za poslodavce i radnike može biti isplaćeno od strane Europske komisije. Naknada troškova je

ograničena na predstavnike država članica Europske unije. Inicijativa predviđa tumačenje na 6 jezika.

15 sudionika po strani koji koriste 3 radna jezika plaćeni su za sastanke radne skupine. Željeznički sektor je postavio dve radne stranke:

Radna skupina I:

Prilagodljivost - interoperabilnosti

Radna skupina II:

Zapošljivost i jednake mogućnosti

5 sudionika se plaća po strani za sastanke upravljačke skupine.

Osim toga, ad-hoc radne skupine okupljene oko nekog projekta će se sastati, ovisno o radnom programu. Godišnje se održava jedan plenarni sastanak. Tada se utvrđuje godišnji program rada i bira predsjednik i zamjenik predsjednika Europskog odbora za socijalni dijalog za željeznički sektor. Sljedeće poglavlje opisuje aktivnosti i ishod europskog socijalnog dijaloga (željeznički).



¹² Iz: Europska komisija (2014): Vademecum - Praktični vodič za organizaciju socijalnih partnera Europske unije i njihove nacionalne podružnice

¹³ Vademecum - Praktični vodič za EU organizacije socijalnih partnera i njihove nacionalne podružnice. Ožujak 2014

2. EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU

2.1. POVIJEST EUROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU

Europski socijalni dijalog u sektoru željezničkog prometa ima dugu povijest. 1972 osnovan je Zajednički odbor za željeznički sektor na inicijativu Europske komisije. Njegovi članovi su bili nominirani od strane Komisije, na temelju prijedloga od strane relevantnih socijalnih partnera. Zajednički odbor je u početku bio više savjetodavno tijelo nego forum za pravi socijalni dijalog. No, socijalni partneri su ga koristili za razvoj aktivnog dijaloga i, štoviše, od 1992 su iskoristili mogućnosti koje pruža Ugovor iz Maastricht-a koje se odnose na sektorski socijalni dijalog.

Odbor za sektorski socijalni dijalog u željezničkom sektoru osnovan je 1999, na zajednički zahtjev socijalnih partnera, CER i ETF i zamijenio je Zajednički odbor. Njegovo stvaranje je bilo neophodno zbog zahtjeva propisanog Odlukom Komisije 98/599, koji je proširio mogućnost za europski socijalni dijalog na sve sektore i nije ga predvidio samo za ograničen broj zajedničkih odbora. Jedna od glavnih razlika u odnosu na nekadašnje zajedničke odbore je da socijalni partneri nisu više pojedinci nominirani od strane Komisije, nego su to zastupničke i priznate europske organizacije socijalnih partnera, koje same imenuju sudionike.

Europski socijalni dijalog je sadržan u Ugovoru Europske unije (Članak 152 TFEU). Europska komisija mora podržati i olakšati dijalog između socijalnih partnera poštujući njihovu

autonomiju (Članci 152, 154). Komisija također mora konzultirati socijalne partnere u području socijalne politike (Članak 154), i u skladu s postupkom procjene utjecaja za nove zakone u sektoru, na primjer u vezi Četvrtog željezničkog paketa (interni postupak). Ona funkcionira kao svojevrsni katalizator. Europski socijalni partneri imaju pravo odlučiti o provođenju autonomnih pregovora (Članak 155).

Pregovori u skladu s Člankom 155 Ugovora: jedno važno iskustvo

Europski željeznički socijalni partneri su po prvi put 1996 dogovorili, te 1998 potpisali, sporazum o integraciji željezničkih radnika u EU direktivi o radnom vremenu (93/104/EEZ, sada 2003/88/EZ). U tom sporazumu, socijalni partneri su se zajednički izjasnili da će zaposlenici u željeznici biti u potpunosti uključeni u djelokrug direktive o radnom vremenu te su identificirali tri područja djelovanja u kojima se mogućnosti izuzeća od Članka 17 ove direktive mogu primijeniti.

Kada je direktiva o radnom vremenu izmijenjena i kada su isključeni sektori (transportni zaposlenici, ribari, liječnici na obuci) postali uključeni, Komisija, Europski parlament i Vijeće ministara su u potpunosti ispoštovali sporazum i definicije socijalnih partnera. Međutim, u ovom sporazumu socijalni partneri su se dogovorili o principima i nisu pregovarali o uvjetima za radno vrijeme.

2.2. STRUKTURA EUROPSKOG SOCIJALNOG DIJALOGA ZA ŽELJEZNIČKI SEKTOR

The general procedure of formal social dialogue on EU level is described in Opći postupak formalnog socijalnog dijaloga na razini EU-a je opisan u poglavlju 2.3. Ovaj postupak se također primjenjuje u željezničkom sektoru.

Bipartitni socijalni dijalog je najvažniji oblik dijaloga za željeznički sektor. Europski socijalni partneri koji sudjeluju u formalnom socijalnom dijalogu moraju biti priznati od strane Europske komisije, kao reprezentativne organizacije socijalnih partnera za željeznički sektor. Kriteriji su da oni moraju biti europske organizacije, njihove podružnice morati prepoznavati socijalne partnere na nacionalnoj razini, oni moraju imati mandat i sposobnost da djeluju kao organizacija socijalnih partnera na europskoj razini i mora postojati uzajamno međusobno priznavanje kao partnera.

Priznati socijalni partneri u željezničkom sektoru su na strani poslodavaca:

- Udruženje europskih željeznica i infrastrukturnih kompanija (CER)
- Europski infrastrukturni upravitelji (EIM) od 2005,

i na sindikalnoj strani:

- Europsko udruženje transportnih radnika (ETF).

Zadaci socijalnih partnera u formalnom socijalnom dijalogu su:

- Konzultacije o zakonodavnim prijedlozima (Članak 154)
- Osnivanju odbora za socijalni dijalog i aktivno sudjelovanje
- Pregovori o sporazumima na primjer o uvjetima rada za cijeli sektor [Članak 155 (2) TFEU]

The bodies of the European social dialogue are the Social Dialogue Committee, the steering committee and working groups.

Tijela europskog socijalnog dijaloga su Odbor za socijalni dijalog, Upravni odbor i radne skupine.

Odbor za socijalni dijalog u željezničkom sektoru ima 28 članova sa svake strane - udruge poslodavaca (nominirani od strane CER i EIM) i sindikati (nominirani od strane ETF). Naknade za sudjelovanje koje daje Europska komisija je ograničena na predstavnike država članica Europske unije. Odbor se sastaje jednom godišnje na jednom plenarnom sastanku. Aktualni predsjednik je Guy Greivelding (ETF), aktualni potpredsjednik je Matthias Rohrmann (CER). Predsjednik i potpredsjednik se biraju svake dvije godine.

Upravni odbor se sastoji od pet predstavnika sa svake strane i tajništva CER, EIM i ETF. On priprema dnevni red za plenarni sastanak. Odbor za socijalni dijalog za željeznički sektor ima dve stalne radne skupine. Radna skupina I se usredotočuje na prilagodljivost i interoperabilnost (predsjednik: Anders Olofsson (CER), izjavitelji su Serge Pi-

teljon (ETF), Barbara Grau (CER). Radna skupina II se fokusira na zapošljivost i jednake mogućnosti (predsjednica: Maria-Cristina Marzola (ETF), izvjestitelj: Viktoria Kalass (CER), Daniela Zlatkova (ETF).

Odbor za socijalni dijalog je organiziran u skladu s internim pravilima. Međutim, u svom svakodnevnom radu prati fleksibilan pristup te koristi svoje strukture prema različitim potrebama kako one nastaju. Osim formaliziranog socijalnog dijaloga europski socijalni partneri organiziraju ad-hoc skupine oko projekata, koje ovise o programu godišnjeg rada.



POTPISIVANJE ZAJEDNIČKIH PREPORUKA O SIGURNOSTI:

5. prosinca 2012. od strane Libora Lochmana, Dr. Rudolfa Muellera, Sabine Trier i Guya Greiveldinga (LTR)

2.3. SOCIJALNI PARTNERI

2.3.1. UDRUŽENJE EUROPSKIH ŽELJEZNICA I INFRASTRUKTURNIH KOMPANIJA (CER)

Udruženje europskih željeznica i infrastrukturnih kompanija (CER) je vodeća europska željeznička udruga. Ono je osnovano 1988 s dvanaest članova, a sada okuplja više od 70 članova - europske željeznički prijevoznici, njihove nacionalne udruge i infrastrukturna poduzeća. Članstvo se sastoji od dugoročnih tijela, novih sudionika i javnih i privatnih poduzeća.

Članovi CER-a predstavljaju oko 61% duljine željezničke mreže, više od 84% od željezničkog teretnog poslovanja i oko 99% željezničko putničkog poslovanja u EU, EFTA i zemljama pristupnicama EU.

Zemljopisno, članovi CER-a dolaze iz Europske unije, Norveške, Švicarske, Moldavije, zemalja kandidatkinja (Makedonija, Crna Gora, Srbija i Turska) i zemalja zapadnog Balkana.

CER ima sjedište u Briselu i zastupa interese svojih članova pred Europskim parlamentom, Europskom komisijom, Vijećem ministara i drugim kreatorima politike i interesnim skupinama u oblasti prijevoza. Ciljevi CER-a su da se da doprinos regulatornom okruženju

koje pojačava poslovne mogućnosti za europske željeznice i tvrtke željezničke infrastrukture.

KOMUNICIRANJE U OBLASTI ŽELJEZNICA

Glavni izazovi za komunikacije su izgradnja ugleda CER-a kao vrsnog i pouzdanog partnera i isticanje poruka željeznica u diferenciranim okruženju. Koristeći širok spektar unutarnjih i vanjskih komunikacijskih alata, CER ima za cilj predstaviti stavove toga sektora pred europskim institucijama, javnosti i članovima CER-a. Događaji i odnosi s medijima se koriste za podizanje svijesti o stavovima CER-a, dok publikacije pružaju osnovne informacije o mnogim pitanjima. Interni komunikacijski alati kao što je tjedni bilten, CER Monitor, obavještavaju članove CER-a o nedavnim zbivanjima u oblasti prijevoza u EU. Tijekom prošle godine, dva nova sredstva informiranja su pokrenuta na mjesečnoj razini. CER Technical Monitor informiše članove o aktivnostima u vezi Evropske agencije za željeznice (ERA) a CER Environment Monitor se fokusira na pitanja okoliša u oblasti željeznica.

DIJALOG SA PARTNERIMA

CER stalno nastoji biti pouzdan, stručan i predan partner, gradeći stabilne odnosa utemeljene na aktivnom i transparentnom dijalogu između sektora i

europskih institucija. Da bi to postigli, mi potičemo zajedničku i ujedinjenu europsku željezničku zajednicu.

Ostale željezničke organizacije redovito se pozivaju da sudjeluju u CER radnim skupinama. Rasprave o infrastrukturi, teretnim i putničkim pitanjima često se održavaju između CER stručnjaka iz ureda u Briselu i CER članova i predstavnika iz Europskih upravitelja željezničke infrastrukture (EIM), Međunarodne željezničke unije (UIC), Europske željezničke industrije (UNIFE) i Međunarodne unije javnog prijevoza (UITP). Nedavne aktivnosti također su dovele do bliske suradnje između željezničkih udruga po tehničkim pitanjima. Od svog osnutka od strane EU-a 2004 godine, Europska agencija za željeznice (ERA) je postala još jedan ključni partner u većini pitanja tehničkog usklađivanja.

CER također održava bliske odnose s Europskim udruženjem izvođača radova na željezničkim prugama (EFRTC), Europskim udruženjem transportnih radnika (ETF), Međunarodnom unijom kombiniranih cestovno-željezničkih prijevoznika (UIRR), Europskom željezničkom mrežom (RNE) i Međunarodnim odborom za željeznički prijevoz (CIT), među ostalima. Kod specifičnih pitanjima, CER se povezuje i s ne-željezničkim organizacijama, uključujući i nevladine organizacije, kao što su Promet i okoliš (T&E), cestovne lobističke organizacije poput Međunarodnog udruženja za cestovni promet (IRU) i Međunarodni automobilski savez

(FIA) te sa financijskim tijelima, kao što je Europska investicijska banka (EIB). CER je također član Centra za studije europske politike (CEPS) i Prijatelja Europe, dva trusta mozgova (think-thanks) bazirana u Briselu te Europski željeznički forum, platforma MEP-a posvećena željezničkom prometu.

CER I SOCIJALNI DIJALOG

ERC je neprofitna organizacija, priznata od strane Europske komisije kao reprezentativna organizacija socijalnih partnera za željeznički sektor na strani poslodavaca. Ima pune ovlasti da se pridržava uloge date socijalnim partnerima preko ugovora EZ a to je, rasprava o zakonskim prijedlozima u skladu sa Čl. 154 i pregovaranje o sporazumima o, primjerice, radnim uvjetima za cjelokupni sektor sukladno Članku 155. CER je posvićen europskom socijalnom dijalogu.

DRUGA KLJUČNA PITANJA

Glavni fokus CER-a je unapređenje razvoja željezničkog prometa: to je neophodno za stvaranje održivog transportnog sustava koji je učinkovit i ekoški prihvatljiv. Ključni prioritet u tom pogledu je postizanje uravnoteženije strukture u transportnom sustavu, smanjujući vanjske troškove za društvo i poboljšavajući ekonomsku učinkovitost. Paralelno sa vlastitim inicijativama željeznice za poboljšanje kvalitete željezničkih usluga, CER predviđa osiguravanje odgovarajućeg financiranja za modernizaciju željezničke infrastrukture (kako na nacionalnoj razini, tako i kroz EU TEN-T i kohezijske fondove Europske unije), što je preduvjet za postizanje željene strukture. Stvaranje pravednih okvirnih uvjeta za prijevoznike, posebno jednakih uvjeta za naplatu pristupa infrastrukturi u svim načinima prijevoza, još jedan je uvjet za postizanje pomaka u strukturi. CER stoga vjeruje da se internalizacija eksternih troškova u naplati za korištenje infrastrukture mora postići u budućim propisima EU-a. Postizanje interoperabilnosti Europskog željezničkog sustava je od vitalnog značaja za poboljšanje konkurentnosti željeznica za međunar-

odno teretno poslovanje i dugoročno, za smanjenje troškova. CER aktivno podržava rad Europske agencije za željeznice osnovane 2005.

STRUKTURA I ORGANIZACIJA

CER je vođen od strane multinacionalnog tima na čelu s izvršnim direktorom. Tim pokriva sva pitanja vezana za politiku koja utječu na željeznicu: infrastruktura, putnički i teretni promet. CER pruža specijalnu podršku svojim članovima iz srednje i istočne Europe i stavlja poseban fokus na socijalna pitanja. CER nudi ekspertizu i savjete političarima u Briselu. Članovi se redovito sastaju na razini radne skupine o pojedinim pitanjima, te dva puta godišnje, na višoj razini, kako bi se odlučilo o smjernicama direktiva za rad CER-a.

2.3.2. EUROPSKI UPRAVITELJI ŽELJEZNIČKE INFRASTRUKTURE (EIM)

EIM je u Briselu bazirana, međunarodna, neprofitna udruga koja zastupa zajedničke interese neovisnih Europskih upravitelja željezničke infrastrukture. EIM trenutno ima 11 punopravnih i 2 pridružena člana koji su odgovorni za 11 europskih zemalja. Članovi EIM su posvećeni poboljšanju održavanja željezničke infrastrukture i usluga koje pružaju svojim klijentima. Oni to postižu zahtjevanjem samo-poboljšanja kroz benchmarking i razmjenu najbolje prakse. Organizacijska struktura EIM-a je dizajnirana kako bi osigurala najbolju platformu.

MISIJA EIM-A

Od svog osnutka 2002, EIM je glavna lobistička organizacija za nezavisne upravitelje infrastrukture. Misija EIM-a je unaprijediti razvoj željezničkog transporta djelujući kao lobistička organizacije protiv i zajedno sa industrijom, a također pružajući stručnost odgovarajućim tijelima, uključujući Europsku agenciju za željeznice (ERA).

VIZIJA

Vizija EIM-a je stvoriti jednake uvjete i intramodalno i intermodalno, promo-

virajući razvoj željezničkog prometa pružanjem učinkovite, ekonomske i otvorene željezničke mreže, gdje upravitelji infrastrukture rade na nediskriminirajući način kako bi se olakšala optimizacija ukupnih troškova sustava i performans uzimajući vodeću ulogu u razvoju mreže.

ČLANSTVO

Sadašnji članovi su upravitelji željezničke infrastrukture 11 zemalja EU-a (Belgija, Danska, Finska, Francuska, Italija, Portugal, Španjolska, Slovenija, Švedska, Nizozemska, Velika Britanija) i jedna zemlja Europske slobodne trgovinske zone (Norveška). Članovi EIM-a obezbjeđuju izravno zapošljavanje za više od 200.000 ljudi i njihova mreža pokriva 93.000 km pruga, odnosno 50% od 25 zemalja EU. Oni su 2004 prevezli 3,15 milijardi putnika (50% 25 zemalja EU) i 350 milijuna tona tereta (30% od 25 zemalja EU). Što se tiče neovisnosti na liberaliziranom tržištu, upravitelj infrastrukture, koji je u srži mreže, mora biti neutralan i neovisan i osigurati jednake uvjete za sve klijente i potencijalne klijente. Razdvajanje infrastrukture od rada razjašnjava uloge svih umešanih sudionika, t.j. upravitelja infrastrukture, s jedne strane, i operatora s druge strane, te je kao takvo pogodno za transparentan proces. Ova neutralnost i transparentnost omogućava upraviteljima infrastrukture da ponude mrežu kojom se sigurno i učinkovito upravlja, što pak privlači klijente i potiče konkurenciju.

Ti klijenti se natječu i/ili surađuju jedni s drugima iz sljedećih razloga:

- Nediskriminirajuće dodjeljivanje kapaciteta pruga u skladu sa zahtjevima tržišta
- Pristup za sve licencirane željezničke prijevoznike
- Obvezna nabavka za javne putničke usluge

Naposlijetku, sve to će rezultirati rastom željezničkog prometa i sigurnosti radnih mjesta.

AKTIVNOSTI

EIM shvaća da je industrijski, politički i međunarodni kontekst doista evoluirao i zato prometna politika treba biti prilagođena kako bi se osigurala održiva mobilnost. EIM vjeruje da postoje razni načini za razvoj ovih pitanja pri čemu se uzimaju u obzir i jednaki uvjeti među svim vidovima prijevoza:

- Suradnja s ostalim zainteresiranim stranama za unapređenje mreže orientirane na teret
- Doprinos odgovarajućem razvoju i provedbi zakonodavstva EU kao što su Željeznički paketi Europske zajednice
- Doprinos tijekom rasprave kako bi se pronašao učinkovit način za financiranje prometne infrastrukture
- Nadgledanje, identificiranje i utjecaj na rad Europske agencije za željeznice
- Nadgledanje, identificiranje i utjecaj na tijela koja postavljaju standarde, npr. CEN, CENELEC.
- Utjecaj na bilo koje drugo predstavničko tijelo

EIM je postao europski socijalni partner 2005 na zahtjev, nakon što je priznat od strane postojećih socijalnih partnera CER i ETF.

2.3.3. EUROPSKO UDRUŽENJE TRANSPORTNIH RADNIKA (ETF)

Europsko udruženje transportnih radnika (ETF) je paneuropska sindikalna organizacija koja obuhvaća prometne i ribarske sindikate iz Europske unije, Europske ekonomske oblasti i zemlja srednje i istočne Europe. Europsko udruženje transportnih radnika je nastalo na osnivačkom kongresu u Briselu 14-15 lipnja 1999 zamijenivši bivše strukture europskih prometnih sindikata. Članovi ETF su radnički sindikati, koji organiziraju radnike u željeznicama, cestovnom transportu

i logistici, pomorskom prometu, lukama i pristaništima, unutarnjim plovnim putovima, civilnom zrakoplovstvu, ribarskim i turističkim uslugama.

ETF predstavlja više od 3 milijuna transportnih radnika iz 243 sindikata i 41 europskih država i obuhvaća sljedeće sektore: željeznice, cestovni transport i logistika, pomorski promet, unutarnji plovni putovi, civilno zrakoplovstvo, luke i pristaništa, turizam i ribarstvo.

Radeći u sveoguhvatnom okviru globalne solidarnosti, ETF djeluje i kao Europska regija međunarodnog udruženja transportnih radnika (ITF) i kao transportno udruženje Europske konfederacije sindikata (ETUC). Njegova glavna djelatnost je da zastupa i brani interese transportnih radnika diljem Europe. Ono formulira i koordinira sindikalne stavove o prijevozu i socijalnoj politici, organizira zajedničke industrijske akcije, uključuje se u obrazovanje i obuku te obavlja inovativna istraživanja o različitim temama od zdravlja i sigurnosti radnika do studija utjecaja na zapošljavanje.

ETF je priznat socijalni partner u sedam europskih odbora za socijalni dijalog i zastupa interese transportnih radnika diljem Europe pred europskim institucijama, Europskom komisijom, Europskim parlamentom i Vijećem ministara.

ETF je ostvario dobre veze uspostavljene između sindikata i Europskog parlamenta, Ekonomskog i socijalnog odbora i Odbora regija.

STRUKTURA I ORGANIZACIJA ETF-A

Upravna tijela ETF-a na horizontalnoj razini su Kongres, koji se sastaje svake 4 godine i bira predsjednika i glavnog tajnika ETF-a kao i Izvršni odbor koji bira Upravni odbor. Praktičan rad Udruženja vezan za sektor je podijeljen u Odjele. ETF ima sedam zasebnih odjela: cestovni promet, željeznica, pomorski promet, unutarnji plovni putovi, civilno zrakoplovstvo, pristaništa

i ribarstvo. Osim ovih sekcija ETF je također uspostavio tri stalna povjerenstva: Gradski Odbor za javni prijevoz, Odbor za žene i Odbor za mlade. Razne sekcije djeluju autonomno u ETF-u, u skladu s općom ETF politikom. Oni odlučuju o svom programu rada, biraju svoje europsko rukovodstvo, a odgovorni su za političke odluke i stajališta, koje se odnose na određeni sektor transporta. ETF zapošljava mali tim koji se sastoji od 16 članova osoblja. Političkim i svakodnevnim radom zajednički upravljaju Generalni tajnik Eduardo Chagas, zamjenik Glavnog tajnika Sabine Trier, pet političkih tajnika, četiri pomoćnika i pet članova osoblja u upravi i računovodstvu.

ŽELJEZNIČKI ODJEL ETF-A

Željeznički odjel ETF-a predstavlja 72 sindikata iz 33 europske zemlje koje organiziraju oko 900.000 željezničkih radnika. On bira svog predsjednika, dva potpredsjednika, predstavnika mladih željezničkih radnika, predstavnika žena među željezničkim zaposlenicima i tri obična člana svake četiri godine, i zajedno oni čine Upravni odbor željezničkog odjela ETF-a. Željeznički odjel se sastaje dva puta godišnje na plenarnoj sjednici svih željezničkih sindikata. Između tih dviju plenarnih sjednica, Upravni odbor djeluje kao glavno upravljačko tijelo. Željeznički odjel ETF-a je uspostavio dve savjetodavne skupine, jedna za vozače lokomotiva i jedana za brodsko osoblje, koje podržavaju rad ETF-a za ova specifična zanimanja. Ad hoc radne skupine također se formiraju po potrebi.

ETF je također zastupljen u Europskoj agenciji za željeznice. ETF je član bez prava glasa u Upravnom odboru Agencije za željeznice i imenuje sindikalne stručnjake u odgovarajućim radnim skupinama agencije.

AKTIVNOSTI

Aktivnosti Željezničkog odjela, koje su slične u svim ETF odjlima, pokrivaju četiri opća područja:

- Lobiranje europskih institucija o zakonima europske unije po pitanju sektora
- Europski socijalni dijalog
- Organiziranje europskih industrijskih aktivnosti i akcija solidarnosti
- Služenje svojim članovima

Kako je transportni sektor jedan od najreguliranih sektora na europskoj razini, utjecanje na zakonodavstvo EU je važan dio ETF aktivnosti. Oko 10% svih propisa EU, poznatih kao pravna stečevina Europske unije, odnosi se na prometni sektor. Kao sastavni dio šireg europskog socijalnog modela, Europski socijalni dijalog je od velike političke važnosti za ETF i Željeznički odjel ETF-a.

2.4 PROGRAM RADA I REZULTATI

2.4.1 PROGRAM RADA SOCIJALNOG DIJALOGA NA EUROPSKOJ RAZINI

Europski socijalni partneri raspravljaju o društvenim i kadrovskim pitanjima u svom zajedničkom radu relevantnim za željeznička poduzeća, upravitelje infrastrukture i njihove kadrove u svim ili mnogim zemljama članicama EU. Sukladno Članku 153 (3) o socijalnoj politici Europske unije, inicijative koje utječu na plaće su isključene iz djelokruga nadležnosti EU. Također nema učinkovitih instrumenata za industrijske akcije na europskoj razini koje su na raspolaganju sindikatima kako bi podržali svoju poziciju. Zato su europski socijalni partneri prisiljeni identificirati teme od zajedničkog interesa i uspjeh europskog socijalnog dijaloga uveliko ovisi o sposobnosti da se identificira europska dimenzija problema i spremnost za njegovu rješavanje na europskoj razini. No, europski socijalni partneri razvijaju različite vrste tekstova u korist europskih željezničkih tvrtki i željezničkih radnika.

Svake godine, odbor za socijalni dijalog donosi program rada koji prati aktualna zbivanja u sektoru. On se širi zbog relativno skorašnjeg priznavanja uloge socijalnog dijaloga u okviru formalne konzultacije od strane Komisije o zakonima koji se odnose na sektor. Općenito program rada obuhvaća sljedeća područja:

Informacije i savjetovanje o željezničkim propisima EU (tripartitni dio dijaloga). Ovo je formalni europski socijalni dijalog, u kojem je uključena Europska komisija.

Pregovaranje, provedba i praćenje sporazuma. Socijalni partneri su postigli dva već opisana autonomna sporazuma koji su implementirani u zakonodavstvo EU u obliku Direktiva Vijeća. Provedba i poštovanje na nacionalnoj razini, kao i mogući pregled, redovite su teme u programu rada europskih socijalnih partnera.

Zajedničke preporuke su drugi najvažniji instrument europskih socijalnih partnera. One nisu zakonski obvezujuće, nego moralno obvezujuće za potpisnike. Zajedničke preporuke obično se odnose na članice organizacije CER-a ETF-a i namjenjeni su impementiranju na razini poduzeća. Europski socijalni partneri u željezničkom sektoru potpisali su nekoliko zajedničkih preporuka (pogledati dolje) i pripremaju u okviru svog trenutnog programa rada nove preporuke po pitanju atraktivnosti željezničkog sektora kao poslodavca. Praćenje provedbe zajedničkih preporuka je ponovno dio programa rada (npr. u srednjoročnoj reviziji Bijele knjige o europskoj prometnoj politici do 2010). Do danas, ovo je rezultiralo zajedničkim preporukama i zajedničkim stavovima.

Zajednički stavovi o željezničkom zakonodavstvu i socijalnoj politici Europske unije su identificirani. Zajednička mišljenja, poput onog o "socijalnim aspektima i zaštiti zaposlenih pri otvorenim natječajima u željezničkim uslugama javnog prijevoza te u slučaju promjene željezničkog operatera", upućeni su trećim stranama i postavljaju političke pozicije. Ti tekstovi su potrebni za lobiranje.

Redoviti kontakt i formalne konzultacije od strane Europske agencije za željeznice po pitanju njenog programa rada i nacrtu prijedloga u vezi socijalne dimenzije osigurani su propisima EU. Implementacija Direktive o certificiranju vozača lokomotiva, zadaćama brodskog personala i zdravlja i sigurnosti na radu u okviru Tehničkih specifikacija Interoperabilnosti na primjer su dio zadaća ove agencije.

Zajednički projekti na društvene teme. CER i ETF organiziraju zajedničke projekte i studije, kako bi se postigli rezultati u skladu s ciljevima godišnjih programa rada. Ovi projekti razvijaju različite alate ili ekspertizu, npr. oblike treninga, znanstvene analize, primjerice dobre prakse, zajedničke preporuke ili mišljenja itd.

Program rada pokazuje da su socijalni partneri u potpunosti koriste prednosti svih instrumenata koji su dostupni putem europskog socijalnog dijaloga, uključujući informacije i konzultacije, zajedničke stavove, pregovore koji daju sporazume i zajedničke projekte.

Pregled rezultata u posljednjih 10 godina

Sporazumi

- Sporazum o „europskoj licenci za vozače koji obavljaju prekogranične usluge interoperabilnosti“ (2004)
- Sporazum o „određenim aspektima uvjeta rada mobilnih radnika koji obavljaju interoperabilne prekogranične usluge“ (2004)

Zajedničke preporuke

- „Bolje zastupljenost i integracija žena u željezničkom sektoru“ (2007)
- „Koncept zapošljivosti u željezničkom sektoru“ (2007)
- „Promoviranje sigurnosti i osjećaj sigurnosti naspram nasilja treće strane“ (2012)
- „Prepoznati i spriječiti psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“ (2014)

Zajednička mišljenja

- „Socijalni aspekti i zaštita zaposlenika na otvorenim natječajima u oblasti usluga željezničkog javnog prijevoza, i u slučaju promjene željezničkog operatera,“ (2013)

Zajednička izvješća

- Godišnje izvješće za 2013 godinu o zapošljavanju žena u željezničkom sektoru (godišnje izvješće za 2014 godinu je u pripremi)

Zajednički projekti

- Zapošljivost i demografske promjene (3 studije 2004 -2010)



PANEL DISKUSIJA SOCIJALNIH PARTNERA
iz Hrvatske, B.J.R. Makedonije, Crne Gore, Srbije i Bosne i Hercegovine
vođena od strane Sabine Trier i Jean-Paul Preumonta u Splitu 2014

- Restrukturiranje željezničkog teretnog poslovanja i njegov utjecaj na zapošljavanje (2008-2009)
- Socijalni dijalog u novim zemljama članicama i zemljama kandidatkinjama (3 projekta 2004, 2006, 2014)
- Jednake mogućnosti (3 projekta: 2004/2005, 2007 i 2012)
- Nesigurnost i nasilje treće strane (2012)
- Identificiranje i sprječavanje psihosocijalnih rizika (2013)
- Socijalni aspekti i zaštita osoblja u slučaju promjene željezničkog operatera (2013)

2.4.2 SPORAZUMI SOCIJALNIH PARTNERA

Dva sporazuma koja su postignuta 2003 i potpisana 27. siječnja 2004 su revolucionarni za europski željeznički socijalni dijalog, jer su predvidjeli moguće posljedice politike EU-a po pitanju otvaranja tržišta željezničkog sektora i potrebe za europskim društvenim pravilima.

- Sporazum o „europskoj licenci za vozače koji obavljaju prekogranične usluge interoperabilnosti“
- Sporazum „o određenim aspektima uvjeta rada mobilnih radnika koji obavljaju interoperabilne prekogranične usluge“

U tim ugovorima, socijalni partneri su bili u mogućnosti da definiraju svoje uvjete za dotične radnike. Sporazum o „određenim aspektima uvjeta u kojima rade mobilni zaposlenici koji se bave interoperabilnim prekograničnim uslugama“ izravno je postao europski zakon (Direktiva 2005/47/EZ) u srpnju 2005. Sadržaj sporazuma „Europska dozvola za vozače lokomotiva“ je integriran u Komisijски nacrt direktive „o certificiranju strojovođa koji upravljaju

lokomotivama i vlakovima u željezničkom sustavu u Europskoj zajednici“ u sklopu Trećeg željezničkog paketa i postao je Direktivom 2007/59/EZ.

Dva ugovora definiraju zajedničke standarde kvalifikacija, štite zdravlje i sigurnost mobilnih željezničkih radnika i pokušavaju da izbjegnu socijalni damping. Oni su važan doprinos koji su postigli socijalni partneri željezničkog sektora za stvaranje zajedničkog europskog željezničkog tržišta.

Pregovori su bili teški i svi socijalni partneri su prošli kroz potrebne procese učenja kako bi uspjeli postići sporazum. Pregovori na europskoj razini, u multi-nacionalnom izaslanstvu s partnerima iz različitih sustava i pregovaračkih kultura, zahtijevaju visoku sposobnost i spremnost da se odmaknu od vlastitog nacionalnog podrijetla radi traganja za zajedničkim europskim pogledima. Europski socijalni partneri u željezničkom sektoru stekli su bogato iskustvo i sposobnosti kroz ove uspješne pregovore.

Sporazum o „europskoj licenci za vozače koji obavljaju prekogranične usluge interoperabilnosti“

Sporazum CER-ETF uveliko je inspirirao prijedlog za certificiranje strojovođa (Direktiva 2007/59/EZ). Uporabna dozvola izravno proizlazi iz ove inicijative europskih socijalnih partnera. Sporazum ima za cilj osigurati uvjete kvalifikacije, a time bi se osigurala sigurnost i poboljšala mobilnost vozača. Oni dobivaju Europsku uporabnu dozvolu i dopunski certifikat, koji ukazuje na infrastrukturu i vozni park koji je strojovođa ovlašten da koristi.

Sporazum „o određenim aspektima uvjeta rada mobilnih radnika

koji obavljaju interoperabilne prekogranične usluge“

Ovaj sporazum je pretvoren u Direktivu 2005/47/EZ (primjena Čl. 155 (2) TFEU) i usvojena od strane nacionalnih zakonodavnih tijela. Ona sadrži ograničenje u pogledu sati vožnje i odredbe u vezi pauza, minimalnih dnevnih i tjednih razdoblja odmora i maksimalnog broja odmora van kuće. Sporazum ima za cilj poboljšanje sigurnosti i izbjegavanje socijalnog dampinga.

Zemlje kandidati još nisu pogođene ovim ugovorom, koji se primjenjuje samo na prekogranične usluge, ali će pružiti zaštitu kod predstojećeg natjecanja. Postoji ne-retrospektivna klauzula: Sporazum se ne može koristiti za snižavanje standarda već zapisanih u nacionalnim zakonima ili ugovorima.

Izvadak iz odredaba Sporazuma (za prekogranične usluge):

Minimalne pauze: Uredba za vozače: ako se radi 6-8 sati u kontinuitetu: 30 minuta; ako se radi više od 8 sati: 45 minuta. Uredba za drugo putno osoblje: ako se radi više od 6 sati: 30 minuta.

Dnevni odmor kod kuće: Najmanje 12 sati; jednom tjedno: 9 sati (kompenzirano sljedećim odmorom kod kuće). Smanjeni odmor se ne može nalaziti između 2 odmora van kuće.

Odmor van kuće: Najmanje 8 sati. Dnevni odmor kod kuće će slijediti nakon dnevnog odmora van kuće (iznimke za drugi odmor van kuće su moguće na razini poduzeća i na nacionalnoj razini i trebaju biti dogovorene između socijalnih partnera). O

naknadama se mora postići dogovor na nacionalnoj razini ili razini tvrtke.

Tjedni odmor: Minimalno 24 sata + dnevni odmor (12 sati), garancija od 104 razdoblja odmora od 24 sati godišnje, garancija od 12 dvostrukih odmora (48 sati + 12 sati), uključujući subote i nedjelje i garancija od 12 dvostrukih odmora (48 h + 12 h), bez garancije vikenda.

2.4.3 ZAJEDNIČKE PREPORUKE

Zajedničke preporuke su tekstovi orijentirani na procese, koji se, iako nisu pravno obvezujući, moraju pratiti i napredak u njihovoj implementaciji treba biti redovito procijenjivan. Stoga ti sporazumi imaju velik značaj za poduzeća i sindikate u željezničkom sektoru u Europi. Preporuke do sada su:

- „Bolja zastupljenost i integracija žena u željezničkom sektoru“ (Rim, 12. lipnja 2007)
- „Koncept zapošljivosti u željezničkom sektoru“ (Beograd, 4. listopada 2007)
- „Promoviranje sigurnosti i osjećaj sigurnosti naspram nasilja traće strane“ (Brisel, 5. prosinac 2012)
- „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“ (Brisel, 11. ožujka 2014)

„BOLJE ZASTUPLJENOST I INTEGRACIJA ŽENA U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU“

Na temelju zajedničke studije od strane socijalnih partnera kako bi se utvrdila zastupljenost žena u željezničkim tvrtkama i raznim željezničkim zanimanjima, te se procijenila njihova situacija i identificirali primjeri dobre prakse koja rezultiraju boljom integracijom žena, socijalni partneri CER i ETF su pripremili zajedničke prijedloge za potporu jednakih mogućnosti za žene u željezničkom sektoru 2007. Socijalni partneri su htjeli pridonijeti boljoj zastupljenosti i integraciji žena u ovom sektoru, u kojem tradicionalno dominiraju muškarci. Oni su, dakle, napravili preporuke upućene svojim članovima i namijenjene za primjenu na nacionalnoj, regionalnoj i korporativnoj razini. Cjeloviti tekst preporuka može se naći u dodatku.

Prema zajedničkim preporukama iz 2007 kontrolni projekt je proveden 2012. „Praćenje CER/ETF zajedničkih preporuka ‘Bolja zastupljenost i integracija žena u željezničkom sektoru’: Provedba - Procjena - Pregled“. Ciljevi istraživanja bili su usporediti razvoj događaja u odnosu na situaciju iz 2003, ažurirati statističke podatke s ciljem poboljšanja zastupljenosti žena u željezničkim poduzećima i dotičnim sindikatima, te pratiti i ocjenjivati provedbu Zajedničkih preporuka. To uključuje i procjenu u kojoj mjeri se ostvaruju ciljevi povelje o jednakim mogućnostima, identificiranje koja vrsta pozitivnih mjera je pokrenuta i proučavanje da li su provedeni procesi evaluacije te postavljeni (mjerljivi) ciljevi. Izvješće donosi glavne rezultate usporedne analize i procjene. Ono se temelji na kvantitativnom ispitivanju 25 tvrtki iz 17 zemalja i 16 sindikata iz 13 zemalja, članova CER-a i ETF-a, te razgovora s predstavnicima poduzeća i sindikata u Austriji, Francuskoj, Njemačkoj, Italiji, Poljskoj i Švedskoj. Razmatranja su data u prilogu pod nazivima „Dozvoljeno“ i „Nedozvoljeno“.

„KONCEPT ZAPOŠLJIVOSTI U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU“

Uz preporuke o zapošljivosti, europski socijalni partneri CER, EIM i ETF savjetuju svoje članice organizacije i podružnice da koriste strategiju zapošljavanja kako je opisano u memorandumu iz 2007 kao glavne smjernice za politiku ljudskih resursa. Strateški koncept se temelji na prevenciji i ima za cilj stvoriti radno okruženje koje održava i poboljšava kvalifikacije, kompetencije, zdravlje i sposobnost radnika. Sve uključene strane - tvrtke, zaposlenici, radnička vijeća i sindikati – dijele odgovornost. Strategija bi trebala biti dogovorena na temelju socijalnog dijaloga između socijalnih partnera s ciljem dobivanja maksimalne koristi za sve partnere. Preporuke su date u prilogu. Europski socijalni dijalog je pratio i olakšavao ovaj procesa i organizirao je konferenciju 2008 radi procjene rezultata zajedničkih preporuka do tada. U 2010. godini, kontrolni projekt o „zapošljivosti u slučaju demografskih promjena“ je pokrenut, gdje su prikupljeni primjeri najbolje prakse i situacija u tvrtkama je predstavlja u jednoj anketi.

„PROMOVIRANJE SIGURNOSTI I OSJEĆAJ SIGURNOSTI NASPRAM NASILJA TRAĆE STRANE“

Sigurnost željezničkih radnika i putnika je od suštinskog značaja za europske socijalne partnere i njihova povezana poduzeća i sindikate. Iako je željeznički prijevoz putnika u osnovi siguran, socijalni partneri su vrlo zabrinuti naročito za nasilje treće strane nad zaposlenima u željezničkom prijevozu putnika. U izdavanju tih zajedničkih preporuka, socijalni partneri europskog željezničkog sektora su namjeravaju podržati svoje članove - partnerske sindikate i tvrtke - u poduzimanju mjera koje će pomoći da se poveća sigurnost i povjerenje osoblja i putnika naspram nasilja treće strane. Oni također žele pridonijeti poboljšanju uvjeta rada u željezničkom putničkom prijevozu te potaknuti strategije usmjerene na sprečavanje i rukovanje nasiljem treće strane na poslu pomoću praktičnih mjera. Mjere usmjerene na komunikaciju, prevenciju, intervenciju i kontrolu trebale bi biti usklađene s odgovarajućim područjima rada i vrstama poduzeća. Globalni i zajednički pristup smatra se najviše obećavajućom strategijom. Europski socijalni partneri stoga preporučuju da se održiva politika treba primijeniti, što uključuje i mjere u sljedećim područjima:

- Stvaranje svijesti
- Uspostava specijaliziranog entiteta
- Izvješćivanje, snimanje i analiziranje
- Uprava za sigurnost i oprema
- Preventivna obuka i senzibilizacija za osoblje
- Naknadna njega
- Partnerstva sa zakonom i redom
- Dobre prakse
- Dijalog s političarima, drugim zainteresiranim stranama i socijalnim partnerima/civilni i socijalni dijalog
- Dodjela javnih ugovora za željeznički prijevoz putnika
- Sklapanje ugovora sa socijalnim partnerima
- Redovita procjena učinkovitosti poduzetih mjera

Detaljnije objašnjenje može se naći u punoj verziji preporuka u prilogu.

„PREPOZNAVANJE I SPRIJEČAVANJE PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU“

Europski socijalni partneri u željezničkom sektoru smatraju da psihosocijalni rizici (PSR) utječu na sigurnos i zdravlje na radu (OSH) željezničkih radnika. Po njihovom mišljenju, bavljenje pitanjem psihosocijalnih rizika će biti od koristi i za željeznice i za željezničke radnike. Iz perspektive poduzeća, smanjenje PSR znači smanjenje skrivenih troškova povezanih s psihosocijalnim rizicima. Za radnike, smanjenje psihosocijalnih rizika znači poboljšanje kvalitete radnog života te pomaže u sprječavanju ozbiljnih zdravstvenih problema. Zdrava radna okoli-



RADNA SKUPINA NA PROJEKTU
Sprečavanje psihosocijalnih rizika u željeznici Berlin 2013

na koja uzima u obzir i fizičke i mentalne aspekte je važna za osiguravanje dobre kvalitete rada i time kvalitetne usluge. Dobrobit na poslu je na sličan način važna za produktivnost i kvalitetu usluga.

Zajedničke preporuke imaju za cilj pridonijeti poboljšanju uvjeta rada u željezničkom sektoru da rješavanjem problema psihosocijalnih rizika i utvrđivanjem onih specifičnih za sektor koje će pomoći smanjiti problem. Posebni ciljevi zajedničkih preporuka su podizanje svijesti poslodavaca i radnika, svijest i razumijevanje psihosocijalnih rizika u vezi s radom te privlačenje njihove pažnje na znakove koji ukazuju na rizik. Socijalni partneri bi željeli vidjeti strategije i akcije započete u njihovim povezanim sindikatima i tvrtkama s ciljem sprječavanja i upravljanja psihosocijalnim rizicima povezanim s poslom.

Obveza da se zaštiti zdravlje i sigurnosti radnika dok su na poslu očito je na poslodavcima kako prema EU tako prema i nacionalnim propisima. Europski socijalni partneri dijele mišljenje da rješavanje psihosocijalnih rizika ne treba biti samo dio zdravstvene i sigurnosne politike poduzeća nego također treba biti uključeno i u svim relevantnim područjima politike i djelovanja poduzeća. Oni žele ponaci kooperativnu korporativnu kulturu u kojoj se poduzete mjere za prevenciju psihosocijalnih rizika i u kojoj se sučeljava sa njihovim posljedicama. Psihosocijalni rizici mogu se rješavati unutar cjelokupnog procesa procjene rizika, kroz posebnu politiku za psihosocijalni rizike i/ili putem specifičnih mjera usmjerenih na utvrđene čimbenike rizika. Europski socijalni partneri ističu da će zajednički pristup ima izgleda biti najuspješniji.

2.4.4 ZAJEDNIČKA MIŠLJENJA

Zajednička mišljenja označavaju zajedničke stavove europskih socijalnih partnera o pojedinim aspektima politike. Oni su dizajnirani da utječu na europske politike i da pomažu razmjenu znanja.

„Socijalni aspekti i zaštita zaposlenika u otvorenim natjecanjima u oblasti usluga željezničkog javnog prijevoza i u slučaju promjene željezničkog operatera“

U okviru projekta europskih socijalnih partnera pod nazivom „Socijalni aspekt i zaštita osoblja u slučaju promjene željezničkog operatera (trenutna situacija)“, zajedničko mišljenje je razvijeno od strane Upravnog odbora. Dana 23.

september 2013, Odbor za europski socijalni dijalog željeznice usvojio je zajedničko mišljenje. CER i ETF su se složili oko „zajedničkog mišljenja“ koje se odnosi na društvene aspekte za dodjelu ugovora o javnoj nabavi u sektoru regionalnog željezničkog prijevoza putnika (revizija PSO Uredbe 1370/2007).

Iako se europski socijalni partneri razlikuju po svom mišljenju o potrebi daljnje liberalizacije i otvaranja tržišta, dijele zaključak da posljedice otvorenog natječaja ne bi trebale utjecati na uvjete rada osoblja koje pružanja usluga, zahtijevajući, na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini, obvezujuće društvene norme i/ili obvezni transfer osoblja u slučajevima kada se promijeni operatera. Projekt je pokazao da postoje vrlo različite nacionalne situacije u pogledu socijalnih aspekata i zaštite osoblja u slučaju promjene operatera, a posebice u primjeni Članaka 4 (5) i 4 (6) zajedno sa uvodnim izjavama 16 i 17. Pet načelnih izjava objašnjavaju poziciju socijalnih partnera u ovom zajedničkom mišljenju.

U svom prvom čitanju Četvrtog željezničkog paketa Europski parlament je usvojio glavne prijedloge „zajedničkog mišljenja“ oko kojeg su se socijalni partneri CER/ETF-a dogovorili. To se može smatrati velikim uspjehom za socijalne partnere Europske unije. Postoji dobra šansa da će zahtjev za obvezujuće društvene norme i/ili obvezni transfer osoblja na kraju biti uključen u zakonodavstvo. Ako se Europsko vijeće složi, PSO Uredba 1370/2007 će se prilagoditi u skladu s tim zahtjevom.



RADNA SKUPINA NA PROJEKTU
„Zaštita zaposlenika“ Pariz 2013



3. 3. SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA

UVOD

Sljedeće poglavlje opisuje željeznički sektor u Hrvatskoj, B.J.R. Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji i stanje socijalnog dijaloga u tim zemljama. Poglavlje predstavlja socijalne partnere i strukturu i zakonske pretpostavke za socijalni dijalog. Socijalni partneri ovih zemalja izražavaju svoja očekivanja od ulaska u Europsku uniju.

Neka zapažanja su relevantna za sve zemlje u regiji. Ključni aspekt je da je željeznički sektor u ovoj regiji u procesu tranzicije. Većina bivših integriranih tvrtki u državnom vlasništvu su podijeljene u zasebne cjeline. U slučaju Srbije integrirana organizacijska struktura je zadržana, ali poslovanje je podijeljeno u dvije uprave. Tvrtke imaju obvezu odvojenih računa i završnih računa kako bi ispunili kriterije za ulazak u EU. Ovi odvojeni subjekti ili uprave su makar infrastruktura i poslovanje, a uglavnom je poslovanje dalje podijeljeno na putnički i teretni prijevoz. Procesi restrukturiranja nisu finalizirani, dijeljenje i restrukturiranja su postali kontinuirani procesi. Vlasništvo ovih zasebnih jedinica je i dalje pretežno struktuirano u državnom vlasništvu.

Financijska kriza je pogodila zemlje u regiji zapadnog Balkana te s nji-

ma i željeznička poduzeća u jednom razdoblju, koje je još uvijek pod utjecajem procesa tranzicije prošlog stoljeća. Stari problemi još uvijek nisu riješeni, dok nastaju novi. Ulaganja u infrastrukturu i vozni park su pod pritiskom. Obim prijevoza, pogotovo željezničkog teretnog prijevoza je ozbiljno smanjen. U takvoj situaciji na dnevnom redu su nove mjere restrukturiranja.

Broj zaposlenih u svim tvrtkama se smanjio tijekom posljednjih godina. Željezničke tvrtke trebaju dobro kvalificirano i motivirano osoblje za učinkovito konkuriranje u intermodalnoj konkurenciji. Razvoj osoblja i radnih mjesta je glavni izazov za budućnost. Tehnološka modernizacija zahtijeva nove kompetencije. Održavanje zapošljivosti i razvoj kvalifikacija osoblja su ključni čimbenici za poduzeća i zaposlenike.

Za sindikalni pokret, rascjepkanost na više različitih sindikata u ovim zemljama je ozbiljan problem. Iako jaka i koordinirana tijela za zastupanje interese radnika su potrebna i ohrabrivana za ujedinjavanje, sindikati su podijeljeni ili su osnovani kao nove organizacije. Ovaj razvoj koči učinkovite napore za boljitak radnika. Nepovoljni propisi za osnivanje sindikata i vlastiti interes nekih predstavnika promoviraju ovaj razvoj.

Svi socijalni partneri zemalja kandidatkinja, koji su sudjelovali u ovom projektu, izrazili su želju da postanu uskoro članice Europske unije. Očekuje se pozitivan gospodarski i socijalni razvoj regije. Sve su zemlje već počele primjenjivati pravila EU. Ekonomske koristi se očekuju kroz bliži odnos s Europskom unijom i provedbu socijalnih aspekata.

U svim zemljama mehanizmi socijalnog dijaloga postoje, prema ILO konvencijama i zahtjevima Europske unije. Tripartitni socijalni dijalog je još uvijek važniji u ovim zemljama nego bipartitni dijalog na razini sektora, iako nije uvijek formaliziran. Intenzitet i rezultat socijalnog dijaloga su podložni promjenama. Zajednički pristup predstavnika poslodavaca i radnika se smatra korisnim za razvoj željezničkog sektora. I željeznički sektor je relevantan za održivi transportni sustav ovoj u regiji.

Socijalni partneri Hrvatske, B.J.R. Makedonije, Crne Gore i Srbije predstavljaju stanje željezničkog prometa i socijalnog dijaloga u svojim zemljama. Izvješća su uglavnom pisana zajednički od strane predstavnika poslodavaca i sindikata. Ovaj zajednički pristup je promovirao međusobno razumijevanje i dijalog između partnera i predstavlja nam cjelovitu sliku.

ZEMLJA – KM PRUGE	TVRTKE	BROJ ZAPOSLENIKA	BROJ SINDIKATA
Hrvatska – 2.604 km	Hrvatske Željeznice (HŽ) podijeljene na 3 nezavisne tvrtke u državnom vlasništvu (2012):	10.038	U Hrvatskim željeznicama 13 sindikata organizira željezničke radnike.
	HŽ Infrastruktura d.o.o.	5.421	U HŽ Infrastruktura 3 sindikata od njih 6 su reprezentativni: <ul style="list-style-type: none"> • Sindikat željezničkih operatera (1.634 članova) • Sindikat infrastrukturnih radnika (1.359 članovi) • Sindikat hrvatskih željezničara (1.093 članova)
	HŽ Cargo d.o.o.	2.460	U HŽ Cargo 2 sindikata od njih 8 su reprezentativni: <ul style="list-style-type: none"> • Sindikat hrvatskih strojovođa (762 članova) • Sindikat željezničara Hrvatske (549 članova)
	HŽ Putnički prijevoz d.o.o.	1.906	U HŽ Putnički prijevoz 3 sindikata su reprezentativna <ul style="list-style-type: none"> • Sindikat hrvatskih strojovođa (834 članova) • Sindikat željezničara Hrvatske (495 članova) • Sindikat hrvatskih željezničara (473 članova)
B.J.R. Makedonija – 926 km	Makedonske željeznice su podijeljene na 2 entiteta (2003)	2.515	Željeznički zaposlenici u Makedoniji su organizirani u 8 sindikata.
	Javno poduzeće Makedonska željeznička Infrastruktura	1.315	Reprezentativni sindikati su <ul style="list-style-type: none"> • Sindikat željezničkih radnika JP MŽ infrastrukture - Skoplje, • Udruga nezavisnih sindikata – Železnici
	Javno poduzeće Makedonski željeznički prijevoz JSC	1.200	Reprezentativni sindikati su <ul style="list-style-type: none"> • Sindikat željezničkih radnika JP MŽ Transport JSC – Skoplje • Sindikat radnika depoa
Crna Gora – 250 km	Razvajanje bivše kompanije na 4 kompanije (2008)		Zaposlenici u željezničkom sektoru su organizirani u 4 sindikata (1.200 članova)
	Željeznička Infrastruktura Crne Gore - AD Podgorica (ŽICG)	840	Sindikat željezničke infrastrukture Crne Gore
	Railway Transportation of Montenegro JSC (ŽPCG)		Sindikat željezničkog prometa Crne Gore
	Montecargo JSC Podgorica (AD Montecargo)	243	Sindikat Montecargo, Crna Gora
	Railway rolling Stock Maintenance JSC Podgorica (OŽVS)		Sindikat održavanja željezničkog voznog parka
Srbija - 3.809 km	Željeznice Srbije JSC, integrisana korporacija u državnom vlasništvu	18.047	28 sindikata, 85% zaposlenih su članovi sindikata, 3 sindikata su reprezentativni <ul style="list-style-type: none"> • Sindikata željezničara Srbije • Sindikat izvršnih službi srpskih željeznica • Sindikat radnika željezničke infrastrukture u Srbiji.

zvješća zemalja pogledajte u odvojenim dokumentima.



HRVATSKE

Povoljan zemljopisno-prometni položaj Republike Hrvatske omogućuje razvijanje prometne infrastrukture i prometnih djelatnosti kao jednog od važnijih čimbenika sveukupnog gospodarskog i društvenog razvitka zemlje. Međutim, sadašnji nepovoljni gospodarski trendovi u zemlji odražavaju se i na teretni i putnički željeznički prijevoz, koji se smanjuju iz godine u godinu.

Prometna mreža Republike Hrvatske ukratko se može opisati sljedećim podacima:

- ukupna dužina mreže cesta i autocesta je 29 333 km,
- ukupna dužina željezničke mreže je 2 604 km,
- ukupna dužina mreže unutarnjih plovnih putova je 805,2 km, uključu-

jući četiri luke (Sisak, Slavonski Brod, Vukovar i Osijek),

- infrastruktura pomorskog prometa uključuje šest glavnih morskih luka (Rijeka, Zadar, Šibenik, Split, Ploče i Dubrovnik),
- sustav zračnog prometa – devet zračnih luka, od kojih je 7 međunarodnih zračnih luka (Zagreb, Rijeka, Split, Dubrovnik, Osijek, Pula i Zadar), a 2 su zračna pristaništa (Brač i Mali Lošinj).

Ulaganja u ceste činila su u prosjeku 85 posto, u željeznicu 10 posto a u intermodalni prijevoz nije se uložilo ništa od sveukupnog ulaganja javnog sektora između 2000. i 2007. godine u razvoj prometne infrastrukture, iako je Strategijom prometnog razvitka Republike Hrvatske, koju je usvojio Hrvatski sabor u studenom 1999. godine, bilo predviđeno drugačije. Naime, Strate-

gija je predvidjela da se u željeznicu uloži 25 posto sredstava, u intermodalni prijevoz 10 posto, a u cestovni 40 posto ukupnih sredstava.

Željeznički sektor je podinvestiran.

U 2011. godini, cestovni promet činio je 64 posto ukupnog prometa robe i 44 posto ukupnog prometa putnika.

U istoj godini željeznički promet činio je 10 posto ukupnog prometa robe i 43 posto ukupnog prometa putnika.

Drugi najznačajniji način prometa robe je bio pomorski prijevoz s 26 posto od ukupne količine, a pomorski promet putnika činio je 11 posto.

ORGANIZACIJA ŽELJEZNIČKOG SEKTORA

Zakonom o željeznici definirana je željeznička infrastruktura kao javno dobro u općoj uporabi u vlasništvu Republike Hrvatske. Zakonom je uređeno ustrojstvo željezničkog sustava, način i uvjeti obavljanja željezničkog prijevoza, status željezničke infrastrukture i uvjeti pristupa na željezničku infrastrukturu, usluge željezničkog prijevoza od posebnog državnog interesa za koje Republika Hrvatska osigurava dio sredstava te sustav regulacije u djelatnosti željezničkog prijevoza.

Usluge u željezničkom prijevozu su usluge prijevoza u putničkom i teretnom prijevozu, a obavljaju se prema tržišnim uvjetima, na temelju ugovora o prijevozu. Željeznički prijevoznici neovisni su u poslovanju i njima se upravlja, rukovodi i nadzire ih se sukladno općim i posebnim propisima kojima je regulirano poslovanje trgovačkih društava, bez obzira na to je li Republika Hrvatska član ili dioničar društva.

Do 2012. Hrvatske Željeznice djelovale su u strukturi holdinga, koji je u studenom 2012. godine izmijenio pravni položaj podjelom društva HŽ Vuča vlakova d.o.o. i spajanjem njegovih dijelova s HŽ Putničkim prijevozom d.o.o. i HŽ Cargo d.o.o. te spajanjem holdinga društva s upraviteljem infrastrukture (HŽ Infrastruktura d.o.o.).

Nakon tih promjena, ta tri željeznička društva (HŽ Putnički prijevoz, HŽ Cargo i HŽ Infrastruktura) u potpunosti su razdvojena i još uvijek su u 100 postotnom državnom vlasništvu.

HŽ INFRASTRUKTURA d.o.o.

HŽ Infrastruktura d.o.o. osnovana je s ciljem upravljanja, održavanja i izgradnje željezničke infrastrukture. Osnovne djelatnosti koje obavlja su: upravljanje željezničkom infrastrukturom, organiziranje i reguliranje željezničkog prijevoza, održavanje i osuvremenjivanje željezničke infrastrukture, njena zaštita te poslovi izgradnje željezničke infrastrukture.

Društvo trenutno zapošljava 5421 radnika.

Društva s ograničenom odgovornošću koja su u 100-postotnom vlasništvu HŽ Infrastrukture su: Pružne građevine d.o.o. i Croatia express d.o.o., te pridruženo društvo Proizvodnja – regeneracija d.o.o. (23 % u vlasništvu HŽ Infrastrukture d.o.o.).

KVALITETA INFRASTRUKTURE

Ukupna građevinska dužina pruga (constructional line length) iznosi 2.722,28 km, od toga jednokolosiječnih (single track) 2.468,41 km ili 90,7 %, a dvokolosiječnih (double track) 253,87 km ili 9,3 %. Ukupna dužina elektrificiranih pruga (total length of electrified lines) iznosi 984,74 km ili 36,2 % (od toga jednokolosiječnih 734,48 km, a dvokolosiječnih 250,26 km).

Trenutno stanje kapaciteta željezničke infrastrukture u cjelini nije zadovoljavajuće. Programom restrukturiranja planirana su značajna ulaganja u osuvremenjivanje i izgradnju željezničke infrastrukture. Usklađenje karakteristika hrvatske željezničke mreže od značaja za međunarodni promet s tehničkim specifikacijama za interoperabilnost za transeuropsku željezničku mrežu, predstavlja jedan od prioriteta Programa restrukturiranja. U razdoblju od 2013. do 2017. godine predviđeno je u željezničku infrastrukturu uložiti preko 25 milijardi kuna. Značajan izvor za ova ulaganja trebaju biti sredstva iz fondova Europske unije.

Infrastrukturni razvojni projekti:

Završeni projekti:

- Obnova i rekonstrukcija dionice pruge Vinkovci – Tovarnik – državna granica
- Sustav signalno-sigurnosnih uređaja na Zagreb Glavni kolodvor

Radovi u tijeku:

- Obnova i rekonstrukcija dionice pruge Okučani – Novska

Natječajni za radove koji su u tijeku:

- Izgradnja 2. kolosijeka dionice pruge Dugo Selo – Križevci

- Izgradnja nove pruge Gradec – Sveti Ivan Žabno

Projektiranje u tijeku:

- Izgradnja nove pruge Podsused – Samobor
- Rekonstrukcija i izgradnja 2. kolosijeka na dionici pruge Dugo Selo – Novska (1., 2. i 3. faza)
- Izgradnja 2. kolosijeka dionice pruge Križevci – Koprivnica – državna granica
- Izgradnja nove dvokolosiječne pruge Goljak – Skradnik
- Rekonstrukcija i izgradnja 2. kolosijeka dionice Hrvatski Leskovac – Karlovac
- Rekonstrukcija i elektrifikacija dionice pruge Zapešić – Zabok
- Rekonstrukcija i elektrifikacija dionice pruge Vinkovci – Vukovar
- Zgrada agencije za sigurnost željezničkog prometa
- GSM-R projekt središnjeg upravljanja prometom

Otvoreni natječaji za projektiranje:

- Rekonstrukcija i obnova dionice pruge Okučani – Vinkovci
- SUP – izgradnja sustava za središnje upravljanje prometom

Natječaji za projektiranje u pripremi.

- Rekonstrukcija i izgradnja 2. kolosijeka dionice pruge Zagreb - Klara – Sisak
- Nova obilaznica za teretni promet oko Zagreba

HŽ PUTNIČKI PRIJEVOZ d.o.o.

HŽ Putnički prijevoz d.o.o. za prijevoz putnika, u vlasništvu je Republike Hrvatske, a djelatnost koju obavlja je javni prijevoz putnika u unutarnjem i međunarodnom željezničkom prijevozu. Društvo trenutno zapošljava 1906 radnika.

Putnički prijevoz preveze godišnje cca. 25.000.000 putnika. Međutim, u željezničkom prijevozu zabilježen je pad putnika na što veliki utjecaj ima stanje postojeće željezničke infrastrukture s učestalim radovima na istoj, velika konkurencija u kopnenom prijevozu cestovnih prijevoznika te nedovoljno prilagođen vozni red stvarnim potrebama putujućeg svijeta.

Društva u 100-postotnom vlasništvu HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. (tvrtke kćeri) jesu: Tvornica željezničkih vozila Gredelj d.o.o. u stečaju, TERSUS EKO d.o.o., Željeznička tiskara d.o.o., Tehnički servisi željezničkih vozila d.o.o. i društvo u 77-postotnom vlasništvu HŽ Putničkog prijevoza d.o.o., Proizvodnja - Regeneracija d.o.o.

HŽ CARGO d.o.o.

HŽ CARGO d.o.o. u 100-postotnom je vlasništvu RH i od 2007. godine obavlja djelatnost javnog željezničkog prijevoza tereta u domaćem i međunarodnom željezničkom i kombiniranom prometu. Tvrtka na dan 15.05.2014. zapošljava 2460 radnika.

Pokazatelji prevezenih količina u tonama pokazuju konstantnu tendenciju pada prijevoza u periodu od 2007-2013. U prvom tromjesječju 2014. zabilježen je isti nivo prijevoza kao u 2013. godini. Prevezene količine u 2007 iznosile su 17,2 mil t, dok u 2013. g. 10,8 mil. t.

Kvaliteta infrastrukture direktno utječe na izvršenje usluge teretnog prijevoza, prvenstveno na transit-time i troškove održavanja voznog parka, stoga ulaganja u željezničku infrastrukturu i modernizaciju iste ima direktan učinak na kvalitetu usluge željezničkog teretnog prijevoza.

Društva u 100-postotnom vlasništvu HŽ Carga d.o.o. (tvrtke kćeri): AGIT d.o.o.; Održavanje vagona d.o.o., Radionica željezničkih vozila Čakovec d.o.o., Remont i proizvodnja željezničkih vozila Slavonski Brod d.o.o.

Društva u djelomičnom vlasništvu HŽ Carga: Robno-transportni centar Brod d.o.o., (51 postotni vlasnički udio), CROKOMBI d.o.o. (47,09 postotni vlasnički udio) i Cargo centar Zagreb (25 postotni vlasnički udio).

OTVORENOST TRŽIŠTA ZA KONKURENCIJU

Željezničko tržište u Republici Hrvat-

skoj otvoreno je za konkurenciju, i to u prijevozu tereta, od dana pristupanja EU, 1. srpnja 2013. godine. Preduvjet za obavljanje djelatnosti željezničkog teretnog prijevoza je dobivanje dozvole od Agencije za sigurnost željezničkog prometa te ispunjavanje drugih uvjeta sukladno Zakonu o željeznici. HŽ Cargo je u RH za sada jedini aktivni operater u željezničkom teretnom prijevozu.

PROCESI RESTRUKTURIRANJA

HŽ Infrastruktura d.o.o.

Prema Programu restrukturiranja HŽ Infrastrukture d.o.o. (lipanj 2012.) te prvih (siječanj 2013.) i drugih izmjena i dopuna Programa restrukturiranja HŽ Infrastrukture d.o.o. (lipanj 2013.) HŽ Infrastruktura d.o.o. provela je niz planiranih aktivnosti:

Statusne promjene i restrukturiranje društava u sastavu Grupe HŽ Infrastruktura d.o.o.:

Društvo kćer Željezničko ugostiteljstvo d.o.o. – iz Društva su u siječnju 2013. izdvajana tri društva: Hotel Miror d.o.o., Hotel Mursa d.o.o. te Croatia ekspres d.o.o. U srpnju 2013. izvršen je prijenos udjela u društvima Hotel Miror d.o.o. i Hotel Mursa d.o.o. na RH kao realizacija ugovora između RH, AUDIO i HŽ Infrastrukture d.o.o. Preostali dio Željezničkog ugostiteljstva d.o.o. pripojen je HŽ Infrastrukturi. Društvo Croatia ekspres d.o.o. predviđeno je za prodaju HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. te je izvršena procjena vrijednosti Društva i priprema ostalih aktivnosti vezanih uz prodaju udjela u Društvu u 2014. godini.

Statusne promjene i restrukturiranje društva Pružne građevine d.o.o. - Dana 1. ožujka 2013. ovom društvu pripojena su društva: Remont i održavanje pruga d.o.o. i POSIT d.o.o. a 1. svibnja 2013. izvršen je prijenos cjeline "Poslovni centar održavanja i građenja pruga" iz HŽ Infrastrukture. Prelaskom radnika iz društva PRO-REG d.o.o., Pružne građevine su osposo-

bljene i za djelatnost izrade skretnica i zavarivanja tračnica. Društvo je u srpnju 2013. dokapitalizirano u iznosu od 134,3 mil. kn za imovinu, strojeve i opremu neophodnu za obavljanje djelatnosti održavanja i građenja željezničke infrastrukture.

Prema II. Izmjenama Programa restrukturiranja, Društvo je predviđeno za privatizaciju te je u tu svrhu izvršena procjena vrijednosti nekretnina, strojeva i opreme Društva od strane ovlaštenih procjenitelja što je uneseno u poslovne knjige Društva. U listopadu 2013. je provedena Odluka o pokriću gubitka na teret rezervi i upisanog kapitala. Provedenim restrukturiranjem, Društvo je u potpunosti pripremljeno za proces privatizacije te je 29. studenog 2013. objavljen natječaj za prodaju Društva.

Nakon prodaje društva Croatia ekspres d.o.o. HŽ Putničkom prijevoz i privatizacije Pružnih građevina d.o.o., HŽ Infrastruktura d.o.o. u svom sastavu više neće imati društva kćeri već će usluge ugovarati putem postupaka javne nabave.

Organizacijske promjene i kolektivno pregovaranje u HŽ Infrastrukturi d.o.o. Uprava HŽ Infrastrukture d.o.o. provela je aktivnosti na izradi novog Pravilnika o organizaciji u svrhu racionalizacije poslovanja i usklađenja stvarnog broja radnika sa sistematiziranim.

Sa socijalnim partnerima je kontinuirano pregovarano o primjeni Kolektivnog ugovora vezano uz trenutne mogućnosti i neophodne mjere štednje i racionalizaciju troškova radnika.

Racionalizacija troškova poslovanja

U cilju racionalizacije troškova poslovanja provodi se proces smanjenja broja radnika putem reorganizacije i unapređenja tehnološkog procesa poslovanja te kroz poticajne mjere za dobrovoljni odlazak radnika uz isplatu poticajnih otpremnina.

Investicije u željezničku infrastrukturu

U razdoblju 2014-2018. predviđena

je razina investicija u infrastrukturne kapacitete kojima će se uglavnom nadoknaditi zaostaci u održavanju željezničkih kapaciteta na oko 1.500 km pruga te stvoriti uvjeti za povećanje kvalitete željezničke prijevozne usluge i ujednačavanje eksploatacijskih troškova pruga kroz: povećanje propusne i prijevozne moći pruga i otklanjanje „uskih grla“ na pruži, povećanje prosječne dopuštene infrastrukturne brzine pruga, postizanje brzine na novoizgrađenim prugama za međunarodni promet od 160- 250 km/h, na prugama za regionalni promet 100 do 160km/h te na lokalnim prugama na 60 do 100 km/h te povećanje najveće dopuštene mase vlakova na željezničkim prugama za lokalni promet.

HŽ CARGO d.o.o.

Trgovačko društvo HŽ Cargo nalazi se u procesu restrukturiranja koje podrazumijeva kadrovsko restrukturiranje i financijsku konsolidaciju s ciljem da Društvo u budućnosti posluje pozitivno. Nastoje se smanjiti organizacijske neracionalnosti, a samim tim i troškove poslovanja koji utječu na opstanak Društva. Racionaliziraju se tehnološki procesi, kako bi se povećala profitabilnost i produktivnost. Restrukturiranje tvrtke je trajan i kontinuiran proces koji će trajati i u budućem razdoblju i tijekom kojeg će se donositi i novi pravilnici o organizaciji i sistematizaciji a koji će biti podložni promjenama prema zahtjevima tržišta.

Statusne promjene

Značajne statusne promjene dogodile su se pripajanjem dijela poduzeća HŽ Vuča vlakova d.o.o. društvu HŽ Cargo d.o.o. s 1. listopada 2012. godine. Rješenjem trgovačkog suda u Bjelovaru od 5. travnja 2013. godine upisano je u sudski registar pripajanje društva Remont željezničkih vozila Bjelovar d.o.o., društvu Radionica željezničkih vozila Čakovec d.o.o.

HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

Program restrukturiranja HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. obuhvaća četiri kom-

ponente. Prva je strukturni preustroj koji obuhvaća podjelu s pripajanjem HŽ Vuča vlakova d.o.o. koja je provedena s 1. listopada 2012. godine, te privatizaciju trgovačkih društava Željeznička tiskara d.o.o. i Tersus eko d.o.o.

Zatim, racionalizaciju troškova poslovanja kroz primjenu mjera za efikasnije korištenje resursa kao što su reorganizacija poslovanja, promjena poslovnog modela, smanjenje broja ukupno zaposlenih uz zbrinjavanje viška radnika.

Slijedi modernizacija voznog parka, ulaganje u informatizaciju društva s težištem na sustavu prodaje karate, te uvođenje drugih novih tehnologija.

EKONOMSKO OKRUŽENJE

Prema Izvješću Svjetske banke (2013., RH - Izvješće o politikama željezničkog sektora), željeznicama će godišnje trebati preko 130 milijuna eura za održavanje postojećeg sustava (55 milijuna eura za infrastrukturu, 30 milijuna eura za teretni vozni park i 45 milijuna eura za putnički vozni park). Najveći dio financija za željeznički sektor trebao bi doći iz fondova EU. Zato je važno da Vlada RH što prije sačini Strategiju prometnog razvoja RH gdje će se strateški definirati svi važni ciljevi.

Neophodna je optimizacija željezničke mreže, te unaprjeđenje višegodišnjih ugovora o državanju infrastrukture u cilju poboljšanja njene kvalitete. Vlada Republike Hrvatske trebala bi djelovati u dva smjera:

- Nadzor poduzeća u provođenju programa i postizanju ciljeva u pogledu potpora i optimizacije broja zaposlenih i veličine mreže,
- Stvaranju okruženja koje će omogućiti pravodobnu provedbu restrukturiranja poduzeća i otvaranja tržišta.

Putnički prijevoz posluje u recesijskom okruženju koji direktno utječe na njegovo poslovanje. Povećanje broja nezaposlenih bitno utječe na rezultate



SOCIJALNI PARTNERI I STRUKTURA SOCIJALNOG DIJALOGA

CILJEVI U POSLOVANJU

HŽ Infrastruktura d.o.o.

Stvoriti uvjete za povećanje kvalitete željezničke prijevozne usluge i ujednačavanje eksploatacijskih troškova pruga, povećanje produktivnosti rada, racionalizacija rashoda poslovanja, postizanje radnog omjera u odnosu 0,8:1, stvaranje uvjeta za dostizanje projekiranog stanja i povećanje kapaciteta željezničke infrastrukture, te usvojiti Akcijski plan za energetska učinkovitost Društva, osnovni su ciljevi u poslovanju HŽ Infrastrukture d.o.o.

HŽ CARGO d.o.o.

Kadrovsko restrukturiranje, rješavanje dugovanja nastalih u višegodišnjem prethodnom razdoblju i podizanja tvrtke na razinu konkurentnosti u uvjetima liberalizacije tržišta željezničkoga teretnog prijevoza, osnove su za daljnje poslovanje društva. Uz ostvarivanje tih preduvjeta, Uprava HŽ Carga d.o.o. provela je i provodi mjere racionalizacije poslovanja.

Stoga je i glavni cilj restrukturiranja postaviti poslovanje u skladu s tržišnim uvjetima te stvoriti uvjete za

održivo poslovanje bez budućih intervencija i pomoći od strane RH.

HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

Povećanje konkurentnosti na tržištu, obnova voznog parka, informatizacija u pogledu poslovanih procesa koji se obavljaju u Društvu, povećanje kvalifikacijske strukture zaposlenih s naglaskom na edukaciji, te prilagođavanje sustava standardima EU, osnovni su ciljevi u poslovanju HŽ Putničkog prijevoza d.o.o..

ZAPOŠLJAVANJE I LJUDSKI RESURSI

HŽ Infrastruktura d.o.o.

HŽ Infrastruktura d.o.o. kao samostalno trgovačko društvo osnovana je 29.12.2006. godine i zapošljavala je 7.538 radnika. U sljedećim godinama kontinuirano je smanjivan broj zaposlenih kroz poticajne otpremnine te kroz Željeznički fond koji je osnovan 2007. godine. U razdoblju od 2007. do 2013. broj zaposlenih smanjen je za 2.222 radnika.

U 2014. predviđa se daljnje smanjivanje broja radnika kao posljedica uvođenja novih tehnologija u radu te zbrinjavanja viška radnika uz primjenu poticajnih mjera i Željezničkog fonda.

Tehnološka modernizacija kapaciteta HŽ Infrastrukture, koja se predviđa

u srednjoročnom razdoblju, mora biti praćena i odgovarajućim kompetencijama zaposlenih. Upravljanje ljudskim potencijalima usmjereno je prema zapošljavanju najboljih kadrova kroz:

- postupak psihološke selekcije,
- razvoja karijere i sukcesije za već zaposlene,
- razvoju sustava mentorstva kako bi se ubrzao prijenos znanja i iskustva starijih zaposlenika na novozaposlene i pripravnike,
- cjeloživotnom učenju odnosno kontinuiranom procesu obrazovanja svih zaposlenih.

Upravljanje ljudskim potencijalima podrazumijeva i prijenos znanja i iskustva na nove radnike. U sljedećem srednjoročnom razdoblju HŽ Infrastruktura d.o.o. ima za cilj primiti i osposobiti određeni broj pripravnika za rad u različitim segmentima sustava, koristeći pri tome najiskusnije i najbolje radnike kao mentore. U 2014. i 2015. godini predviđeno je zapošljavanje po 100 pripravnika, a u 2016., 2017. i 2018. predviđeno je zapošljavanje po 65 pripravnika.

Cilj je također i kontinuirana edukacija zaposlenih, od obaveznog poučavanja izvršnih radnika, redovne i izvanredne provjere znanja, do razvoja menadžerskih vještina, informatičke obuke i učenja stranih jezika.

HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

U HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. trenutno je zaposleno 1906 radnika, od toga 52 na određeno vrijeme, planira se do kraja 2019. godine smanjiti broj zaposlenih na 1670. Povećanje kvalifikacijske strukture zaposlenih s naglaskom na edukaciji, te prilagođavanje sustava standardima EU, osnovni su ciljevi u poslovanju HŽ Putničkog prijevoza d.o.o. u odnosu na ljudske potencijale.

Glavni ciljevi ljudskih potencijala u programu restrukturiranja: provođenje postupka smanjivanja broja radnika sukladno tehničko - tehnološkim razlozima uvažavajući sve bitne elemente zaštite prava radnika u postupku otkazivanja ugovora o radu, provođenje edukacije radi unapređenja efikasnosti i kvalitete rada, te usklađivanje potrebnih znanja i vještina radnika s promjenama koje se zahtjevaju na razini EU.

HŽ CARGO d.o.o.

U tijeku je proces kadrovskog restrukturiranja. Radnicima na listi tehnološkog viška poslodavac nudi zbrinjavanje rasporedom u Željeznički fond kao i mogućnost sporazumnog prestanka ugovora o radu uz isplatu poticajne otpremnine. U prvoj fazi planira se smanjiti broj zaposlenih za 804 zaposlenika.

Maksimalni iznos poticajne otpremnine iznosi 140.000,00 kn. U Željezničkom fondu radnici mogu biti najviše tri godine uz isplatu mjesečne naknade u najvišem iznosu od 4.000,00 kn bruto tijekom kojeg ostvaruju sva prava i obveze iz ugovora o radu.

U slučaju odbijanja ponude Poslodavca za dobrovoljnim zbrinjavanjem u Željeznički fond, radnici postaju kolektivni višak kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca i isti će biti obuhvaćeni Programom zbrinjavanja kolektivnog viška radnika.

Radnici kojima sporazumno prestane ugovor o radu sukladno prijedlogu Po-

slodavca imaju pravo na poticajnu otpremninu u visini jedne prosječne mjesečne plaće za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca, a najviše 140.000,00 kn.

Ukoliko radnik obuhvaćen programom zbrinjavanja viška radnika ne prihvati sporazumni prestanak ugovora o radu na prijedlog poslodavca, takvom radniku će biti otkazan ugovor o radu na temelju odluke o poslovno uvjetovanim otkazu. U tom slučaju radnik ima pravo na otpremninu koja će mu biti isplaćena sukladno Kolektivnom ugovoru Društva u visini prosječne neto plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u HŽ-u, s time da maksimalna otpremnina ne može iznositi više od 120.000,00 kuna neto.

Za isplatu otpremnina, Vlada RH izdala je jamstvo na kreditno zaduženje za restrukturiranje HŽ Carga u iznosu od 250 milijuna kuna, čija će sredstva biti namijenjena zbrinjavanju viška radnika i financijskoj konsolidaciji Društva. HŽ Cargo će nastaviti restrukturiranje sukladno zakonskim odredbama, smjernicama restrukturiranja i suglasnosti Vlade Republike Hrvatske sa ciljem da društvo u budućnosti posluje pozitivno.

SINDIKATI

Glavna područja rada sindikata u željezničkom sektoru odnose se na:

- Restrukturiranje (strategiju razvoja željeznice, organizacijske promjene, privatizacija)
- Kolektivne ugovore (postupci kolektivnog pregovaranja)
- Radničko suodlučivanje (radnička vijeća)
- Zaštitu na radu
- Socijalno partnerstvo i socijalni dijalog
- Poboljšanje životnog standarda

U HŽ Infrastrukturi u sindikate je učlanjeno 4365 radnika ili 80 posto od ukupnog broja radnika. Reprezentativna su tri sindikata, i to:

- Sindikat prometnika vlakova sa 1634 članova (37,4 %)

- Sindikat infrastrukture sa 1359 članova (31,1 %)
- Sindikat željezničara Hrvatske sa 1093 članova (25,0 %)

U Sindikatu hrvatskih željeznica je 260 radnika (6 %), te u još dva sindikata 19 radnika (0,4 %).

U HŽ CARGO-u u sindikate je učlanjeno ukupno 2120 radnika ili 86 posto od ukupnog broja radnika (2460). Reprezentativna su dva sindikata, i to:

- Sindikat strojovođa Hrvatske – 762 članova (35,9 %)
- Sindikat željezničara Hrvatske – 549 članova (25,9 %)

U Samostalnom sindikatu HŽ CARGO je 269 radnika (12,7 %), u sindikatu TPVV je 229 radnika (10,8 %), u SHŽ je 195 radnika (9,2 %), u Sindikatu radnika hrvatskih željeznica – 82 (3,9 %), u SPVH – 21 radnik (1 %), u Sindikatu infrastrukture – 13 radnika (0,6 %).

Potpisan je Kolektivni ugovor Društva s reprezentativnim sindikatom – Sindikatom strojovođa Hrvatske. Kolektivni ugovor nije potpisan od strane drugog reprezentativnog sindikata - Sindikata željezničara Hrvatske. Kolektivnom ugovoru Društva pristupili su i Samostalni sindikat HŽ Carga, Sindikat tehničkog pregleda vagona i vlakova HŽ-a i Sindikat radnika Hrvatskih željeznica.

U HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. reprezentativni sindikati su Sindikat strojovođa Hrvatske (43,78 %), Sindikat željezničara Hrvatske (26,00 %) i Sindikat hrvatskih željezničara (24,82 %).

REPREZENTATIVNOST SINDIKATA

Pravila za reprezentativnost sindikata određena su Zakonom o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (NN 82/12, 88/12).

U čl. 8. navedenog zakona predviđeno je sljedeće:

U postupku utvrđivanja reprezentativnosti sindikata, reprezentativnim sindikatom smatra se sindikat koji kod poslodavca ili na području, odnosno razini za koje se

sklupa kolektivni ugovor ima najmanje 20 posto radnika članova od ukupnog broja sindikalno organiziranih radnika zaposlenih kod poslodavca ili poslodavaca koji posluju na području, odnosno razini za koje se sklupa kolektivni ugovor.

Iznimno, ako se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora na jednom području, što ne uključuje skupinu prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti, u kojemu djeluje sindikat čiji su članovi radnici iste struke i zanimanja, reprezentativnim sindikatom smatra se i sindikat koji ima najmanje 40 posto radnika članova od ukupnog broja radnika iste struke i zanimanja zaposlenih kod poslodavaca koji posluju na području za koje se sklupa kolektivni ugovor.

Reprezentativnim sindikatom smatra se i sindikat u kojem najmanje 75 posto njegovih članova čine radnici iste struke i zanimanja koje je izravno povezano s područjem za koje se pregovara o sklapanju kolektivnog ugovora.

Ako se utvrdi reprezentativnost za više sindikata koji djeluju na području, odnosno razini za koje se sklupa kolektivni ugovor, poslodavac, odnosno udruga poslodavaca može pregovarati samo s pregovaračkim odborom kojeg pisanim sporazumom utvrde svi reprezentativni sindikati. Tim pisanim sporazumom mora biti jasno iskazana volja sindikata o njihovom zajedničkom kolektivnom pregovaranju i za poslodavca predstavlja potvrdu da pregovara s reprezentativnim sindikatima.

Članstvo sindikata u nacionalnim i međunarodnim udrugama

U nacionalnim radničkim krovnim organizacijama učlanjeni su Sindikat hrvatskih željezničara (NSH – Nezavisni hrvatski sindikati), Sindikat prometnika vlakova Hrvatske (HURS – Hrvatska udruga radničkih sindikata).

Na međunarodnoj razini, Sindikat željezničara Hrvatske, Sindikat strojovođa Hrvatske i Sindikat prometnika vlakova Hrvatske učlanjeni su u ITF – Međunarodna federacija radnika u transportu i ETF – Europska federacija radnika u transportu.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Razvijen socijalni dijalog smatra se stabilizirajućim faktorom, nužnim za ekonomski i socijalni napredak države te koheziju novih članica EU unutar jedinstvenog tržišta.

Zakonski okvir za socijalni dijalog / industrijske odnose - nacionalni i međunarodni instrumenti:

- Ustav RH
- Zakon o radu
- Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje
- MOR konvencije (87., 98. ...)
- Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, UN
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, UN
- Europska socijalna povelja VE (nerevidirana)

Obzirom da je socijalni dijalog dio industrijskih odnosa koji kao sustav ne mogu biti uspostavljeni naredbom nego zahtijevaju bottom – up razvoj, inicijativa mora poteći od socijalnih partnera – radnika i poslodavaca.

Stoga, iako je u proteklih deset godina u Republici Hrvatskoj uspostavljen institucionalni mehanizam za tripartitni i bipartitni socijalni dijalog, od lokalne do nacionalne razine, kultura socijalnog

dijaloga nije na zavidnoj razini.

Bipartitno socijalno vijeće za sektor željezničkog prometa osnovano je 30. svibnja 2012. godine, uz potporu Ministarstva rada i mirovinskoga sustava. Potpisnici Sporazuma o osnivanju ovog Socijalnog vijeća su sljedeći sindikati: Sindikat željezničara Hrvatske, Sindikat Infrastrukture HŽ-a, Sindikat strojovođa Hrvatske, Sindikat prometnika vlakova Hrvatske, Sindikat hrvatskih željezničara i zajedno Samostalni sindikat HŽ Cargo i Sindikat tehničkog pregleda vagona i vlakova HŽ-a. U ime poslodavaca potpisnici Sporazuma su: HŽ Holding d.o.o., HŽ Infrastruktura d.o.o., HŽ Cargo d.o.o., HŽ Putnički prijevoz d.o.o. i HŽ Vuča vlakova d.o.o.

No mora se konstatirati da Socijalno vijeće ne djeluje iz razloga što poslodavci nisu pristupili utvrđivanju novog sastava Socijalnog vijeća sa strane poslodavaca s obzirom na činjenicu da je HŽ Holding d.o.o. prestao postojati i da je potrebno izvršiti nova imenovanja predstavnika poslodavaca.

KOLEKTIVNI UGOVORI

U željezničkom sektoru postoji nekoliko kolektivnih ugovora, odnosno svako Društvo ima svoj kolektivni ugovor.

Kolektivnim ugovorom obuhvaćeni su sljedeći elementi:



Sastanak europskih socijalnih partnera sa socijalnim partnerima iz Hrvatske u Zagrebu 2014

- **RADNOPRAVNI DIO**, kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti koje se odnose na: sklapanje ugovora o radu, privremeno raspoređivanje radnika, pripravnike, radno vrijeme, odmore i dopuste, obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad, staž s uvećanim trajanjem (beneficirani radni staž), zaštitu privatnosti, dostojanstva i zabranu diskriminacije radnika, prestanak ugovora o radu, zaštitu prava radnika, naknadu štete, odnose sa sindikatom, radničkim vijećima i povjerenicima za znr, privremenu zabranu obavljanja poslova, privremeno udaljenje radnika.
- **TARIFNI DIO**, kojim se uređuju plaće, dodaci plaće, naknade plaće, naknade troškova radnika, osiguranje radnika, ostala primanja radnika.
- **RADNI UVJETI I ZAŠTITA NA RADU**

REZULTATI SOCIJALNOG DIJALOGA

Socijalni dijalog bi mogao imati vrlo visoku perspektivu u pogledu poslovanja trgovačkog društva iz razloga što se kroz međusobni dijalog i međusobno razumijevanje problematike, te kroz postizanje kompromisa, omogućavati lakšu prilagodbu i provedbu pojedinih procesa u trgovačkom društvu uvažavajući pri tome zahtjeve i potrebe radnika kao i održivog gospodarskog poslovanja trgovačkog društva

U HŽ Putničkom prijevozu d.o.o. zahtjevi poslodavaca i sindikata su uobičajni kao i za sve druge odnose između sindikata i poslodavca, međutim ono što je bitno jest postizanje međusobnog kompromisa radi uspješnog i profitabilnog poslovanja trgovačkog društva uz uvažavanja prava radnika.

OČEKIVANJA OD ULASKA U EU

Ulazak Republike Hrvatske u skupinu zemalja – članica Europske unije, znači promjenu dosadašnjih pravila poslovanja odnosno njihovu prilagodbu pravilima koja postoje u željezničkom sektoru EU. Pred upraviteljem infrastrukture i željezničkim prijevoznicima su veliki izazovi i promjene, prije svega u racionalizaciji poslovanja odnosno postupcima smanjenja broja zaposlenih.

Hrvatski željeznički sektor je doživio dubinsku preobrazbu da bi zadovoljio kriterije za ulazak u EU. Tako je u proteklom desetljeću pravni i institucionalni okvir usklađen s pravnom stečevinom EU, u funkciji su neovisne regulatorne institucije, Hrvatske željeznice su restrukturirane i reorganizirane u cilju usmjerenosti na korisnike i konkurentnost, a državne potpore željezničkom sektoru počele su se smanjivati.

Od 1.7.2013. Hrvatska je postala sastavni dio europskog prometnog tr-

žišta, koje zahtijeva održivost provedenih reformi u sektoru željezničkog prometa i prilagodljivost željezničkih poduzeća promjenama na tržištu.

OČEKIVANJA OD SEKTORSKOG DIJALOGA

Sektorski dijalog treba bi biti usmjeren na ostvarivanje sljedećih ciljeva:

- predlaganja promjena propisa u cilju povećanja konkurentnosti na načelima održivog razvoja i zaštite okoliša
- jačanje kolektivnog pregovaranja na razini sektora
- utvrđivanje minimalnih standarda u sektoru
- predlaganja mjera u cilju unaprjeđivanja razine funkcionalnosti i sigurnosti željezničkog prometa
- unaprjeđivanja sposobnosti predviđanja i upravljanja onim promjenama koje su relevantne za društveno odgovorno poslovanje
- praćenja stanja u sektoru te savjetovanje o pitanjima kao što su sektorski plan za povećanje konkurentnosti, politika zapošljavanja, politika obrazovanja, industrijska politika
- sudjelovanja u oblikovanju obrazovnih programa i redefiniranja uloge institucija potrebnih poslodavcima i sindikatima, kako bi se osigurala edukacija radne snage sukladno potrebama gospodarstva kao i radnicima radi podizanja njihove zapošljivosti i prilagodljivosti te verificiranja oblika osposobljavanja ostvarivanjem kojih će se premostiti razdoblje u kojem javne obrazovne institucije trebaju provesti potrebne reforme,
- definiranje onih informacija i statističkih pokazatelja koji se moraju redovito dostavljati socijalnim partnerima (organizacijama poslodavaca i sindikatima), na ravnopravnoj osnovi, kako bi socijalni partneri mogli izgrađivati svoje kapacitete za vođenje socijalnog dijaloga i odgovorno obavljati svoje zadaće,
- razvoj dugoročnih mehanizama savjetovanja o bitnim pitanjima vezanim za gospodarsko-socijalni položaj radnika.





IZVJEŠĆE IZ REPUBLIKE MAKEDONIJE

ŽELJEZNIČKI SEKTOR U B. J. R. MAKEDONIJI

Važnost željezničkog sektora i njegov udio na tržištu.

Republika Makedonija je zemlja koja nema izlaz na more i koja se nalazi se na jugu balkanskog poluotoka, na raskrižju paneuropskih koridora VIII i X. Njezina površina od 25.713 m² i broj stanovnika od 2.058.539 klasificiraju je kao gospodarski relativno nerazvijenu zemlju. Zbog toga je makedonsko gospodarstvo široko otvoreno i orijentirano izvozu.

Grana prijevoza, skladištenja i komunikacije ima bitnu ulogu u izgradnji kon-

kuretnog gospodarstva i zapošljava oko 36600 radnika koji sudjeluju sa 6.31% u stvaranju makedonskog bruto domaćeg proizvoda, stoga su modernizacija i razvoj održivog transportnog sektora neki od glavnih prioriteta u daljnjem razvitku makedonskog gospodarstva.

Trenutačno željeznički sektor zapošljava 2515 radnika. Udio na tržištu je 7.5% u teretnom i 0.8% u putničkom prometu.

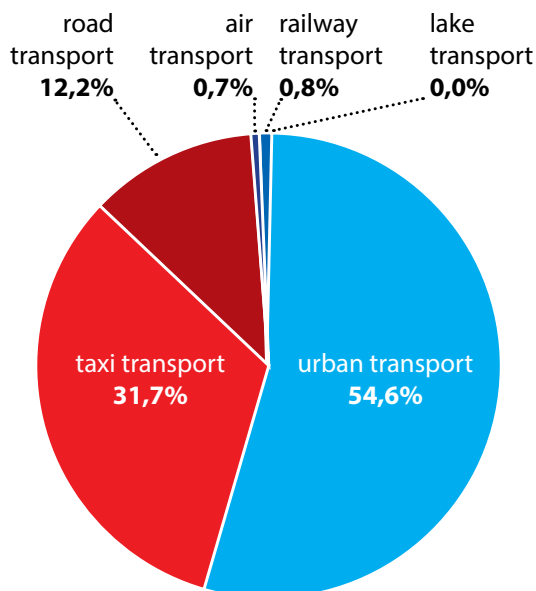
Razlozi za mali udio na tržištu su nedovoljno razvijena željeznička mreža kao i sveopće stanje željeznice koja je bila žrtva regionalnih događaja 90-tih godina koji su potaknuli kolaps gospodarstva te je time prolongiran period

izostanka ulaganja u željeznički sustav. Unatoč prethodno pomenutom, važnost željezničkog sustava je presudna za razvoj modernog, održivog i socijalno odgovornog prometnog sustava Republike Makedonije. Iz tog razloga je nadalje u ovom izvješću opisano mnogo investicijskih projekata koji će doprinijeti da se željeznica namjetne kao ozbiljan i pouzdan partner u ukupnom sektoru prometa.

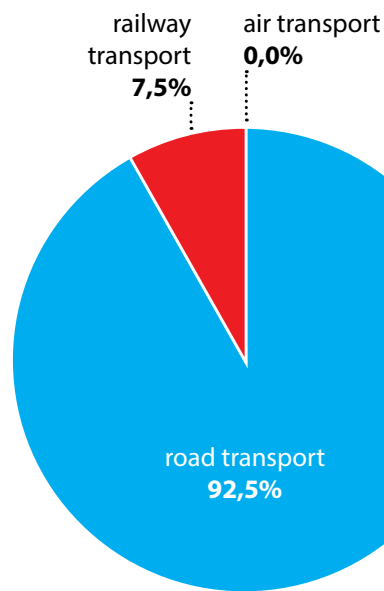
Organizacija željezničkog sektora

Makedonski željeznički sektor sastoji se od sljedećih dvaju jedinica koja su rezultat restrukturiranja bivšeg makedonskog Javnog željezničkog poduzeća:

G-01: STRUCTURE OF PASSENGER TRANSPORT, 2012



G-02: STRUCTURE OF GOODS TRANSPORT, 2012



1. Javno poduzeće za željezničku infrastrukturu Makedonske željeznice - Skoplje, koje zapošljava 1315 radnika i
2. Makedonske željeznice AD Skoplje 100% u vlasništvu države koje zapošljava 1200 radnika.

Duljina željezničke infrastrukture

Duljina željezničke infrastrukture je 925 km od kojih 699 čine otvorene pruge, 226 km su pruge sa platformom a 102 km čine industrijske pruge. Elektrifikacija pokriva 3212.66 km pruga mrežnog tipa 25kv 50Hz.

Stanje infrastrukture i razvojni projekti

Desetljeća zapostavljanja ostavile su željezničku infrastrukturu u vrlo lošem stanju podrivajući kvalitetu usluga. Nacionalna prometna strategija i vladin četverogodišnji program predviđaju veliki broj razvojnih projekata koji se nalaze u različitim fazama provedbe, a za koje je predviđeno 578 milijuna Eura iz nacionalnog budžeta, EBRD i IPA programa kako sljedi:

Projekti za modernizaciju koridora 10/10d

- Obnova pruge na dionici Nogaevci – Negotino
- Izgradnja i rekonstrukcija dionice Bitola – Kremenica
- Renoviranje željezničke postaje u Skopju
- Renoviranje 10 željezničkih postaja duž koridora 10/10d
- Uvođenje GSMR i ETCS sustava.

Projekti za modernizaciju koridora 8

- Izgradnja željezničke pruge do Bugarske u tri faze
- Izgradnja željezničke pruge do Albanije

U skladu sa programom vlade u tijeku su sljedeći otvoreni natječaji za nabavu i rekonstrukciju za potrebe MŽ TRANSPORT AD Skoplje:

- Nabava 6 novih putničkih vlakova (4 DMU i 2 EMU)
- Remont postojećih elektro lokomotiva
- Nabava 150 teretnih vagona različitog tipa i

- Rekonstrukcija postojećih postrojenja sa aspekta energetske učinkovitosti. Ukupna vrijednost gore pomenutih investicija je 50 milijuna Eura.

Godišnji promet tereta i putnika.

MŽ TRANSPORT AD Skoplje prevezlo je 853,177 putnika u 2013 što predstavlja smanjenje od 15.78% u odnosu na 2012.

Po pitanju teretnog prometa preveženo je 2.282.837 tona robe u 2013 od čega 26.394 tona na domaćem tržištu a ostatak čini međunarodni promet.

Sloboda tržišta i prekogranični saobraćaj.

Dopuna zakona o željezničkom sustavu u srpnju 2012. spriječila je otvaranje tržišta u Makedoniji.

Daljnji planovi za restrukturiranje željezničkog sektora.

Glavna usredotočenost vlade i Društava u predstojećem srednjoročnom periodu je izvođenje gorepomenutih investicionih projekata u okviru postojeće organizacije željezničkog sektora zasnovanog na dvije postojeće jedinice u vlasništvu države.

S druge strane izvođenje investicionog programa nameće određene strukturalne promjene kao što je transformacija teretne postaje Skoplje u kompletni multimodalni terminal koji mora biti nova organizacijska cjelina u okviru javnog poduzeća MŽ INFRASTRUKTURA - Skoplje.

SOCIJALNI PARTNERI I STRUKTURA SOCIJALNOG DIJALOGA

POSLODAVCI

Poslodavci u željezničkom sektoru

Glavni poslodavci u željezničkom sektoru su:

- Javno poduzeće za željezničku infrastrukturu Makedonske željeznice - Skoplje koje zapošljava 1315 radnika i
- Makedonske željeznice AD Skoplje koje je 100% u vlasništvu države i zapošljava 1200 radnika

Kratak opis procesa restrukturiranja

Nakon deklaracije o neovisnosti Makedonije, 1991 osnovano je javno poduzeće Makedonske željeznice integrirajući sve poslove u željezničkom sektoru.

Proces restrukturiranja počeo je 2003. kada je vlada izabrala proces restrukturiranja koji je pretpostavljao razdvajanje željeznice u dvije cjeline, smanjenje radne snage i uvođenje privatnog sektora u željezničke poslove. Njegova implementacija je bila podržana od strane Svjetske banke pozajmicom od 19 mil. \$ uz dogovor o striktnom pridržavanju gore pomenutih represivnih mjera.

Bez prethodnog dogovora sa sindikatima o paketu otpremninama, siječnja 2005 otpušteno je 700 radnika što je dovelo do dosada najvećeg štrajka željezničkih radnika u Makedoniji. Daljnji proces restrukturiranja je nastavljen usvajanjem pravne osnove za razdvajanje javnog poduzeća 2005 formiranjem dviju novoosnovanih tvrtki koje su bile oslobođene dospelih obaveza preuzetih od strane vlade.

Krajem 2010. projekat reforme željeznice bio je u potpunosti implementiran i zakonodavstvo i neophodna regulatorna tijela predviđena I i II željezničkim paketom su bili na snazi i funkcionalni.

Vremenski period od druge polovice 2008 do 2013 je period u kojem su nove tvrtke poslovale u okruženju globalne gospodarske krize što se odrazilo uglavnom negativno na koridor 10 u susjednoj Grčkoj. Intenzitet teretnog prometa zabilježio je rast od 43% dostigavši 1.274.678 mil.ton.km u 2008 ali je u 2009 ugovoreno 711.016 mtk što predstavlja umanjeno od 55% u teretnom prometu a time i veliko smanjenje prihoda. Kako bi izbjegla najgori ishod, vlada je intervenirala konsolidirajući zaduženost obje tvrtke i osiguravajući njihov kontinuirani rad.

Osim ovih gospodarskih čimbenika, veto jedne od članica na početak pristupanja pregovorima između EU i

Makedonije stvorio je političke zapreke za daljnje reforme sektora rezultirajući snažnim utjecajem na proces liberalizacije željezničkog tržišta.

Gospodarska situacija u kojoj Društva posluju i nužnost za investicijama u infrastrukturu i vozni park.

Situacija u nacionalnom i djelomice u gospodarstvu susjednih zemalja duž Koridora 10 je još uvijek veoma teška te je intervencija vlade od esencijalnog značaja kako za osiguranje svakodnevnog poslovanja tako i za podršku u potrebnim investicijama kao što je već napred opisano.

Sadašnji i budući ciljevi Društava u željezničkom sektoru

Ciljevi oba Društva su definirani promjenama u europskom željezničkom sektoru rezultirajući odvajanjem infrastrukturnog menadžmenta i transportne operative.

Stoga je misija MŽ TRANSPORT AD Skoplje pružiti kvalitetne, pouzdane i ekološki prihvatljive usluge transporta i vuče svojim klijentima.

Investicijski ciklus koji je u tijeku i koji se odvija uz asistenciju vlade, modernizirat će i uvećati prometne kapacitete Društva s ciljem pripreme kompanije za suočavanje sa budućom konkurencijom.

Što se tiče infrastrukture budući ciljevi javnog poduzeća INFRASTRUKTURA Skoplje su rekonstrukcija i modernizacija Koridora 10 s ciljem povećanja projekirane brzine vlaka i povećanja kapaciteta prometnog protoka, i kao drugo, izgradnja preostale dionice koridora 8 u cilju njezinog stavljanja u promet.

Broj zaposlenika u tvrtkama, rast zaposlenosti i buduća očekivanja.

Nakon značajnog smanjenja radne snage u 2005 kada je ukupni broj radnika umanjen za 30% preostali višak radne snage reduciran je putem prirodnog odliva zaposlenih. Trenutačna brojnost radne snage je 2515 radnika sa punim radnim vremenom.

Očekuje se da će uvođenje novih tehnologija radi stvaranja poslova koja

zahtijevaju upošljavanje novih kvalificiranih radnika u budućnosti dovesti do porasta ukupnog broja zaposlenika.

Glavni ciljevi razvoja ljudskih resursa

PE MR INFRASTRUKTURA – Skoplje

Uzimajući u obzir činjenicu da je prosječna starost zaposlenika 56 godina i da vlada provodi reforme cjelokupnog javnog sektora, glavni ciljevi razvoja ljudskih resursa su:

- Adaptacija radnika novim tehnologijama i usvajanje organizacijskih prioriteta radi prilagodbe sposobnostima zaposlenika kako bi prihvatili promjene nastale u kompaniji.
- Kapaciteti za procjenu izobrazbe i usavršavanje zaposlenika, odjel za trening i socijalnu zaštitu pomoću sesija treninga i seminara s ciljem pripreme za kompetentnu evaluaciju stručnosti zaposlenika.

MŽ TRANSPORT AD Skoplje

- Razvoj umjeća zaposlenika putem kontinuiranog treninga i procjene učinkovitosti.
- Održavanje odgovarajuće razine industrijskih odnosa sudjelovanjem u kolektivnom pregovaranju s predstavnicima radnika.
- Poboljšanje radnih uvjeta zaposlenika putem programa zaštite na radu, smanjenja stresa i savjetovanje itd.
- Proaktivni pristup u motiviranju zaposlenika.

Društva uključena u kolektivno pregovaranje

Oba Društva su na razini tvrtke uključena u proces kolektivnog pregovaranja sa odgovarajućim predstavnicima sindikata.

Članstvo u nacionalnim, europskim i internacionalnim udrugama poslodavaca

Oba Društva su članovi Zajednice europskih željeznica.

SINDIKATI

Makedonski željeznički radnici su organizirani u više sindikalnih organizacija od koji su važne sljedeći: Sindikalna organizacija željezničara javnog poduzeća MŽ INFRASTRUKTURA - Skoplje, Sindikalna organizacija željezničara MŽ

TRANSPORT AD - Skoplje, Udruga nezavisnih sindikata - Željezničari, Sindikalna organizacija radnika depoa, Sindikalna organizacija radnika na održavanju pruga, Nezavisni sindikat MŽ TRANSPORT JCS Skoplje i Nezavisni sindikat mašinovođa Makedonije.

Sindikalna gustoća

Gore spomenuti sindikati organiziraju preko 90% željezničkih radnika.

Kriteriji reprezentativnosti

Kriteriji reprezentativnosti su definirani Člankom 212 Zakona o radu gdje su navedeni posebni uvjeti za ustanovljenje reprezentativnosti organizacija radnika i poslodavaca u svrhu kolektivnog pregovaranja. Ovi kriteriji za reprezentativnost su ustanovljeni na nacionalnoj, na razini branše te na razini poslodavca/tvrtke.

Za potrebe ovog izvješća od presudne važnosti su kriteriji reprezentativnosti na razini branše i na razini tvrtke.

- Reprezentativnim sindikatom u branši se smatra sindikat koji organizira najmanje 20% ukupnog broja zaposlenika u grani u kojoj posluje.
- Reprezentativnim sindikatom na razini tvrtke smatra se onaj sindikat koji organizira najmanje 20% ukupnog broja zaposlenika tvrtke u kojoj posluje.

Reprezentativni sindikati

Kriterije reprezentativnosti na razini tvrtke ispunjavaju sljedeći sindikati:

- JP MŽ INFRASTRUKTURA - Skoplje: Sindikalna organizacija željezničara javnog poduzeća MŽ INFRASTRUKTURA - Skoplje i Udruga nezavisnih sindikata - Željezničari.
- MŽ TRANSPORT AD Skoplje: Sindikalna organizacija željezničara MŽ TRANSPORT AD - Skoplje i Sindikalna organizacija radnika depoa.

Članstvo u nacionalnim, europskim i internacionalnim udrugama radnika.

Sindikalne organizacije koje su dio sindikata radnika u prometu i komunikacijama su na nacionalnoj razini pridruženi Federaciji sindikata Makedonije te na međunarodnoj razini udruženi sa međunarodnom i Europskom federacijom transportnih radnika.

- ANS-Željezničari je član Međunarodne federacije transportnih radnika.
- Sindikalne organizacije koje su dio sindikata za promet i komunikacije su na nacionalnoj razini pridružene konfederaciji slobodnih sindikata Makedonije te na međunarodnoj razini međunarodnoj i Evropskoj federaciji transportnih radnika.
- Nezavisni sindikat makedonske željeznice je član europske federacije transportnih radnika.

Fokus aktivnosti sindikata.

- Trenutačno su aktivnosti sindikata obje tvrtke usmjereni na proces kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Pravni temelj socijalnog dijaloga

Pravni temelj za uspostavljanje socijalnog dijaloga u Makedoniji se sastoji od:

- Zakona o radu ("Službeni glasnik" br 62/2005)
- Suglasnosti o uspostavljanju ekonomskog i socijalnog savjeta Republike Makedonije ("Službeni glasnik" br 113/2010).
- ILO Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948.
- ILO Konvencija br. 98 o primjeni načela prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje iz 1949
- ILO Konvencija br. 144 o tripartitnom savjetovanju i preporuci br. 152 sukladno međunarodnim radnim standardima iz 1976.
- ILO Konvencija br. 140 o plaćenom dopustu za vrijeme obrazovanja iz 1974.

Tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini

Na nacionalnoj razini tripartitni socijalni dijalog funkcionira u okviru aktivnosti ekonomskog i socijalnog vijeća Makedonije (nadalje ESC) gdje se socijalno partnerstvo ustanovljeno između sljedećih entiteta:

- Vlada Republike Makedonije koju predstavlja ministar rada također predsjedavajući na sastancima ESC, te ministar financija, ministar gospodarstva i potpredsjednik vlade odgovoran za gospodarske poslove.

- Reprezentativni sindikati na nacionalnoj razini, Federacija sindikata Makedonije i Konfederacija slobodnih sindikata Makedonije.
- Organizacija poslodavaca Makedonije.

Socijalni partneri iz željezničkog sektora nemaju izravno sudjelovanje ili utjecaj na aktivnosti ESC-a jer se trenutačni razvoj industrijskih odnosa u sektoru uglavnom odvija na razini tvrtke te Ministarstva prometa ovisno o postavljenom problemu.

Tripartitni socijalni dijalog u željezničkom sektoru

Unatoč visokoj razini uzajamnog štovanja i suradnje još uvek nije bila ustanovljena ni jedna institucionalna forma tripartitnog socijalnog dijaloga na razini Ministarstva prometa kao što je ESC ili neka druga forma. Na razini sektora socijalni dijalog se javlja u obliku neformalnih ili formalnih sastanaka partnera, a učestalost sastanaka ovisi o opsegu i prirodi promjena koje su namjetnute radnim uvjetima u sektoru.

Bipartitni socijalni dijalog u željezničkom sektoru

- Bipartitni socijalni dijalog odvija se uglavnom na razini tvrtke između sindikalnih organizacija i menadžmenta tvrtki.
- Na razini sektora bipartitni socijalni dijalog se rijetko prakticira te se ovisno o prilici ugovaraju zajednički sastanci između sindikata i menadžmenta tvrtki kako bi se diskutiralo o problemima od zajedničkog interesa.

Stranke uključene u bipartitni i tripartitni socijalni dijalog u željezničkom sektoru

- Proces informiranja i savjetovanja se vodi sukladno Članku 94a Zakona o radu što znači da su sve postojeće sindikalne organizacije uključene u proces.
- Po pitanju kodeterminacije (zaštite interesa zaposlenih) postoji značajna razlika među tvrtkama u prilici sindikata da sudjeluju u procesu donošenja odluka. Ova razlika postoji zbog različitih pravnih statusa tvrtki. MŽ TRANSPORT AD Skoplje su osnovane

i funkcioniraju sukladno Zakonu o trgovačkim subjektima koji zahtijeva zastupljenost predstavnika radnika u nadzornom odboru tvrtke. Sljedeći dopune Zakona o javnom poduzetništvu 2004. prilika za postavljanjem stalnog predstavnika zaposlenika u upravni odbor JP INFRASTRUKTURA Skoplje je isključena. Kako bi se ublažile ove posljedice, statutom tvrtke je naknadno dogovoreno da reprezentativni sindikati imaju pravo prisustvovati sastancima odbora kada se diskutira o pitanjima vezanim za radne uvjete.

- Procesi kolektivnog pregovaranja regulirani su Člankom 219 i 220 Zakona o radu i oni nalažu da su samo reprezentativne sindikalne organizacije ovlaštene pregovarati o sporazumu.

Opis procesa socijalnog dijaloga

Socijalni dijalog na razini tvrtke prakticira se u obje tvrtke u sferama informiranja/savjetovanja i kolektivnog pregovaranja.

Proces informiranja i savjetovanja se provodi pomoću kratkih informativnih biltena o aktualnim i planiranim aktivnostima uprave koji se distribuiraju sindikalnim organizacijama te direktnim konzultativnim sastancima sa sindikatima. Sfere pokrivenne socijalnim partnerstvom su uglavnom problemi koji se javljaju u svakodnevnom funkcioniranju a koji utječu na radne uvjete.

Najčešće teme sastanaka su:

- Pitanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu
- Pojedinačne ili kolektivne rasprave između menadžmenta i zaposlenika.

Kolektivni ugovori

Kolektivno pregovaranje u željezničkom sektoru javlja se samo na razini tvrtke.

U upravi infrastrukture kolektivni ugovor postoji od 2010 ali pošto Zakon o radu ograničava trajanje kolektivnog ugovora na dvije godine, u svibnju 2012 socijalni partneri su se složili da produže aktivni ugovor na još dijve godine. Za naredne dvije godine u procesu sklapanja je potpuno novi kolektivni ugovor. Pregovarački odbor sindikata sastoji se od predstavnika sindikata željezničara JP MŽ

INFRASTRUKTURA - Skoplje i udruženja neovisnih sindikata - Željezničari.

U MŽ TRANSPORT AD Skoplje budući da ne postoji ugovor na razini tvrtke, primjenjuju se odredbe generalnog ugovora za radnike u javnom sektoru. Pregovori za finalizaciju ugovora na razini tvrtke su u posljednjoj fazi. Sindikalni odbor se sastoji od predstavnika sindikata željezničara MŽ TRANSPORT AD - Skoplje i Sindikata radnika depoa.

Glavni elementi kolektivnih ugovora

- Uspostavljanje individualnih prava i dužnosti zaposlenika kao što su ugovori o radu, radno vrijeme, odmori i druge vrste dopusta, posebna zaštita starijih radnika, prava trudnica i majki te zaštita samohranih roditelja.
- Uspostavljanje uvjeta za provođenje kolektivnih prava kao što su pravo na udruživanje i pravo na štrajk.

Kolektivni ugovori su obavezni i odnose se na sve zaposlenike u tvrtki.

Rezultati socijalnog dijaloga

Očita posljedica sudjelovanja u socijalnom dijalogu nesumnjivo je produženi socijalni mir i, uz manje iznimke, nesmetano funkcioniranje tvrtki koje sačinjavaju makedonski željeznički sektor.

Napred rečenome na značaju dodaje i činjenica da je u razdoblju prethodnih pet godina željeznica morala funkcionirati u uvjetima financijske krize koji su pokrenuli socijalne nereda a zatim štrajkove u željezničkom sektoru, posebno u Bugarskoj i Grčkoj.

Od 2010. Zaposlenici infrastrukturne uprave su pokriveni kolektivnim ugovorom te se prvi kolektivni ugovor za zaposlenike uposlene u transportu očekuje ubrzo a time i veća prava radnika.

Perspektive socijalnog dijaloga

Daljnja integracija R. Makedonije u gospodarske i političke procese EU neminovno će dovesti do daljnje provedbe željezničkih direktiva te do usitnjavanja jedinica koji sačinjavaju makedonski željeznički sektor. Nadalje, najnovije reforme javne administracije Makedonije

dovode zaposlenike dviju kompanija pod različite zakonske i posljedično pod različite uvjete rada. To bi mogao biti izvor budućeg nezadovoljstva među zaposlenicima i potencijalne socijalne nestabilnosti u sektoru.

Prije pomenuto će socijalnim partnerima skrenuti pozornost na socijalni dijalog u sektoru, posebice na onaj tripartitni, gde će biti uložen trud da se zakonskim putem u željezničkom sektoru osiguraju podjednaki radni uvjeti svim željezničkim radnicima u sektoru bez obzira na poslodavca ili radni status.

Potreba za daljnjim razvojem socijalnog dijaloga

Jedan od najverojatnije mogućih pravaca zajedničke suradnje socijalnih partnera u daljnjem razvijanju socijalnog dijaloga je da sindikati i poslodavci zajednički zahtijevaju formalizaciju i institucionalizaciju tripartitnog socijalnog dijaloga u okviru Ministarstva prometa. Formalizacija će pridonijeti postizanju zajedničkih kompromisa i efikasnom uključenju predstavnika zaposlenika u procesu donošenja odluka.

OČEKIVANJA OD ULASKA U EU ZA ŽELJEZNIČKI SEKTOR

Iskustva o reformama željeznice sa pozicije radnika su uglavnom negativna. Na početku procesa 700 radnika je bilo otpušteno u 2005 a kasnije u procesu liberalizacije započetim u sprezi sa zbranom procesa integracija u europsku uniju zbog veta na početku pregovora o pristupanju 2009, prijeto je ugroziti radna mjesta tadašnjih 1500 radnika MŽ TRANSPORT AD Skoplje, ili u biti, polovice zaposlenih u sektoru. Zato je bilo neophodno promjeniti zakon o željezničkom sustavu kako bi se zaustavila liberalizacija makedonskog željezničkog tržišta.

Uzimajući u obzir zamor od proširivanja i najnovije političke trendove na razini EU obilježene sve većim utjecajem euroskeptika u europskom parlamentu, logični zaključak je da u srednjoročnom razdoblju, osim Crne Gore, neće biti

brze integracije u EU za ostale zemlje zapadnog Balkana. No, to ne znači da neće biti integracija željeznice i da zajedničke evropske prometne odrednice neće utjecati na regiju.

Europska Unija ima izravan interes za regiju zapadnog Balkana na kojoj je pozicionirana Makedonija kao raskrižje dvaju paneuropskih transportnih koridora.

Trenutačna suradnja između EU i zemalja zapadnog Balkana u sektoru transporta zasniva se na Memorandumu o razumijevanju iz 2004. No, EU odavno pokušava stvoriti prometnu zajednicu sa zemljama zapadnog Balkana gdje bi Makedonija neizostavno bila uključena i u kom slučaju bi se naša Vlada obavezala državnim ugovorom na provedbu svih željezničkih paketa EU.

Imajući na umu da je željeznički reforma i privatizacija grčkih željeznica ubrzana, Hrvatska je već članica EU, a Srbija je nedavno postigla status kandidata, nije nerealno predvidjeti intenzivniju provedbu prometnih odrednica EU duž koridora 10.

OČEKIVANI EFEKTI

Za željeznički sektor

Postupni oporavak iz gospodarske krize makedonskog i regionalnog gospodar-



stava, ulaganja u ovaj sektor te smanjenje graničnih procedura doprinijeti će povećanju obujma prometa duž koridora 10 te posljedično povećati sigurnost radnih mjesta i stvoriti potrebu za više zapošljavanja.

Za željezničke kompanije

Investicije u infrastrukturu i vozni park su uglavnom potpomognute od strane evropskih finansijskih institucija čime su one dio velikog procesa osposobljavanja zemlje da preuzme svoje odgovornosti kao članica Evropske Unije i suoči se sa tržišnim uvjetima EU.

Modernizacija i nove tehnologije će zahtijevati nove vještine i nove metode organizacije i upravljanja koje se mogu postići pomoću prakse i razmjene iskustava u suradnji s evropskim industrijskim organizacijama kakve su CER i ETF. Pristupanje u EU će sigurno utjecati na MŽ TRANSPORT AD Skoplje u nekoliko segmenata:

- Konkurencija će prije svega biti uvedena u teretnom prometu rezultirajući nužnošću racionalizacije administrativnog osoblja, ali očekivana razmjera ovog smanjenja prema planu će biti riješena za poslodavce i sindikate.
- Doći će do povećanja kapaciteta MŽ TRANSPORT AD Skoplje kako bi bile konkurentne na oba načina na domaćem tržištu, te u željezničkom sekto-

ru povećavajući učinkovitost tvrtke. Modernizacija i proširenje sadašnje mreže koja povezuje luke u Jadranu i Crnom moru će pridonijeti prethodnom.

Za sindikate

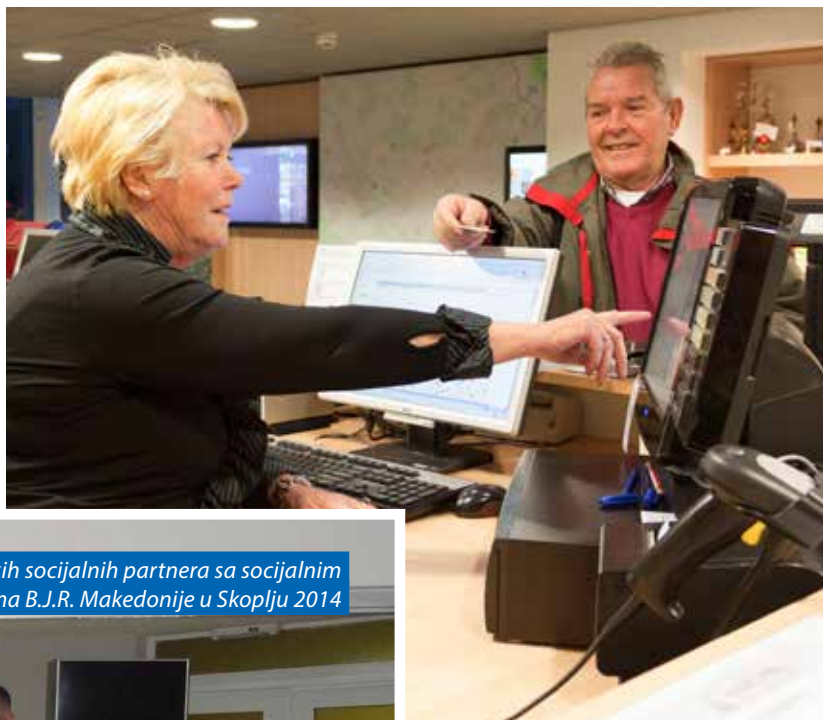
Positivni učinci za sindikate će biti prilika za njihovo sudjelovanje u evropskom sektorskom socijalnom dijalogu koji će pridonijeti povećanju njihove sposobnosti da se uključe u socijalni dijalog na nacionalnoj razini.

Za uvjete rada i zaposlenike

Što se tiče radnih uvjeta, pristupanje EU će potvrditi primjenu pozitivne prakse u upravljanju i suradnji između socijalnih partnera dovodeći do poboljšanja radnih uvjeta za zaposlenike.

Za socijalnu dimenziju

Evropski socijalni model je jedan od najvažnijih dobitaka od EU baziranih na kombinaciji negovanja gospodarskog rasta i osnaživanja socijalnog partnerstva utječući na poboljšanje socijalne dimenzije u makedonskom željezničkom sektoru.



Sastanak evropskih socijalnih partnera sa socijalnim partnerima B.J.R. Makedonije u Skoplju 2014



ŽELJEZNIČKI SEKTOR U CRNOJ GORI

Crna Gora je mala, atraktivna, država na jugu Balkana čija je površina 13.812 km², broj stanovnika 625.266, Glavni grad Podgorica i valuta EUR. Njenu željezničku mrežu čini 326 km pruge, tu se misli na stanične kolosjeke i otvorenu prugu. Postoje tri kraka: Pruga Bar – Vrbnica /granica sa Republikom Srbijom/, 167 km – elektrificirana, Pruga Podgorica – Tuzi /granica sa Albanijom/, 24 km – neelektrificirana, veza sa koridorom VIII i Pruga Nikšić – Podgorica, 56 km – elektrificirana.

Pruga Bar – Vrbnica je međunarodna pruga i dio je pruge Beograd – Bar i Rute 4 koja povezuje Luku Bar sa trans – evropskim koridorima VII i X /MAP 2010-2014/, i najvažnija transportna ruta za ekonomiju Crne Gore i Luku Bar. Pruga kroz CG je planinska pruga, tako da na relaciji Podgorica – Kolašin koja je dužine 65 km, voz savlađuje visinsku razliku od 1000 m. Na pruži se nalazi najveći željeznički most u Evropi, most na Maloj rijeci. Na pruži Bar – Bijelo Polje gr.

U strukturi saobraćajnog sektora Crne Gore u 2013 učešće željezničkog prevoza, i to putničkog je 9,8%, a teretnog 41%.

ORGANIZACIJA ŽELJEZNIČKOG SEKTORA

Zakonom o željeznici definisano je da je infrastruktura javno dobro u opštoj upotrebi u državnoj svojini. Prevoz putnika i robe u željezničkom saobraćaju može se vršiti kao javni prevoz ili kao prevoz za sopstvene potrebe. Obavljanje djelatnosti upravljanja infrastrukturuom i djelatnosti prevoza u željezničkom saobraćaju uređuje se na načelima razdvajanja poslova upravljanja infrastrukturuom i poslova obavljanja prevoza u željezničkom saobraćaju. Upravljač infrastrukturuom po zakonu mora imati Licencu za upravljanje infrastrukturuom, a prevoznici po Zakonu moraju posjedovati Licencu za prevoz i sertifikat o bezbjednosti za prevoz koji izdaje Organ uprave, odnosno Direkcija za željeznice CG.



Proces restrukturiranja željezničkog sistema u Crnoj Gori odvija se u skladu sa Strategijom restrukturiranja Željeznice Crne Gore i počeo je u 2007. godini. Strategijom su određeni koraci i način restrukturiranja /segmentacije/ ŽCG, uzimajući u obzir direktive koje je donijela EU za liberalizaciju evropskog željezničkog tržišta. U 2008. godini je došlo do potpunog razdvajanja Upravljača infrastrukturuom od Prevoza, sa gašenjem matičnog Društva ŽCG AD. Formiraju se ŽICG AD i ŽPCG AD. U daljem procesu restrukturiranja dolazi dalje do odvajanja od ŽPCG, teretnog operatera, koje je formirano u Društvo MONTECARGO AD – Podgorica. U 2011. godini došlo je do dalje segmentacije u restrukturiranju formiranjem novog Društva AD OŽVS – Podgorica, do sada je sistem podjeljen na:

- ŽICG AD – Podgorica / u 72% vlasništva države/,
- ŽPCG AD – Podgorica / u 89 % vlasništva države/,
- AD Montecargo – Podgorica / u 87% vlasništva države/,

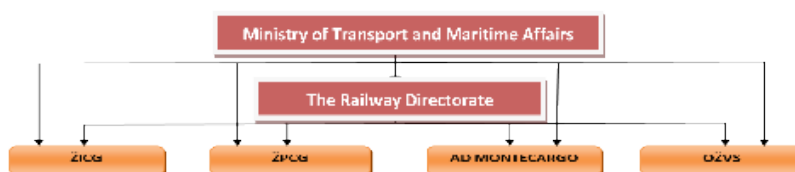
- AD OŽVS – Podgorica / u 85 % vlasništva države/.

Proces restrukturiranja je sada na kraju II faze, koja podrazumijeva dalju segmentaciju ŽICG na firmu održavanje želj. Inf. I firmu željezničke stanice i zemljište. Novonastale firme će biti predmet privatizacije, kao i Montecargo koji je Odlukom Vlade Crne Gore predmet privatizacije u 2014. godini, kada će biti i raspisan međunarodni tender.

INSTITUCIONALNI OKVIR

Šema institucionalne organizacije u CG

Ministarstvo saobraćaja i pomorstva je zaduženo za željezničku transportnu politiku. U Ministarstvu postoji Direktor za željeznice koji vrši niz poslova koji se odnose na vođenje razvojne politike u oblasti željeznice, utvrđivanje strateških planova, programa i projekata, praćenje stanja u oblasti željezničkog saobraćaja, vrši utvrđivanje, pripremanje i predlaganje sistemskih mjera za realizaciju utvrđene politike u oblasti željeznice i analiziranje nji-





hovog uticaja na ekonomski položaj i uslove privređivanja itd. U organizaciji Ministarstva postoji Odjeljenje za evropske intregracije i međunarodnu saradnju

Direkcija za željeznice je organ uprave u sastavu je Ministarstva saobraćaja i pomorstva koja nadzire rad željeznčkih preduzeća koja su u državnom vlasništvu kao regulator, izdaje licence i serifikate za UI i prevoznike, odlučuje o prigovorima u vezi Ugovora o korišćenju inf. , nadzire investicione programe UI, vrši kontrolu korišćenja državnih subvencija za pokrivanje troškova javnog prevoza /PSO/, izdaje dozvole za korišćenje novoizgrađenih vozni sredstava itd.

Crna Gora je prihvatila pravnu tekovinu EU koja se odnosi na područje saobraćaja , direktive su primjenjene u zakonskom okviru, tako da je omogućen pristup tržištu i infrastrukturi, tehnički i bezbjednosni uslovi zastupljeni / prevoz opasnih materija, COTIF/ , bezbjednost u željezničkom saobraćaju, bezbjednost i interoperabilnost, održan bilateralni sastanak sa EU aprila 2013.godine.

Privatnih operatera koji posluju u Crnoj Gori nema , ali zakonski okvir u potpunosti obezbjeđuje pristup za one koji bi propisane uslove ispunili.

Željeznička infrastuktura Crne Gore ima granične stanice Bijelo Polje / Republika Srbija/ I Tuzi /Republika Albanija/ . Lokomotive Železnice Srbije vuku vozove do granične stanice Bijelo Polje, a vuču teretnih vozova na graničnoj pruzi Tuzi /MC/ – Bajze / HSH/ je predmet dogovaranja za svaki red vožnje.

Kakav je kvalitet infrastrukturne I da li ima velikih razvojnih infrastrukturnih projekata u planu?

Jedna od ključnih prepreka napretku privrede, pored ekonomskih i političkih, jeste i stanje saobraćajne infrastrukture, koja je zbog nedovoljne i različite regionalne razvijenosti, prepoznata kao ograničavajući faktor i ako je u posljednjih par godina, značajno urađeno na poboljšanju stanja svih vidova saobraćaja, što je i konstatovano u Izvještaju Evropske Komisije.

Posebna slabost sadašnjeg transportnog sistema Crne Gore, pored stanja infrastrukture je i nedostatak veza između pomorskog, drumskog i željezničkog saobraćaja, što za posledicu ima glavni transport roba drumom i neiskorišćenost potencijala željeznice i Luke Bar.

Kako se obim željezničkog transporta može posmatrati kao pokazatelj međunarodne atraktivnosti regiona kao i njegove tržišne integracije, u interesu je

Crne Gore da se taj obim poveća i iskoriste svi uslovi koji to omogućavaju.

U periodu od 2007. godine do danas u rehabilitaciju pruge Vrbnica - Bar, uloženo je 19 miliona eura, iz kredita međunarodnih finansijskih institucija i sredstava pretprijetne pomoći.

Remontovan je gornji stroj pruge na dionicama: Bijelo Polje-Kruševo-Mijatovo Kolo; Mijatovo Kolo – Mojkovac; Trebaljevo –Kolašin.

Isto tako, remontovani su stanični kolosjeci u stanici Trebješica, urađena je i elektrifikacija 6. i 7. kolosijeka u željezničkoj stanici Bijelo Polje.

Po pitanju izrade projektne dokumentacije, urađeni su Glavni projekti rehabilitacije željezničke pruge Vrbnica – Bar, za svaku dionicu ponaosob od Kolašina do Bara.

Urađen je i Glavni projekat sanacije mosta Trebaljevo izvršena njegova revizija. Urađena je i projektna dokumentacija za izgradnju novog elekrovučnog postrojenja Trebješica.

TRENTNE INVESTICIJE na pruzi Vrbnica - Bar

Na pruzi Vrbnica - Bar se u svrhu rehabilitacije priprema projektna dokumen-

tacija za sanaciju 15 čeličnih mostova i 12 kosina.

U proceduri objavljivanja je tender za kompletnu zamjenu elektrovojnog postrojenja Trebešica.

U fazi pripreme su i tenderi za remont pruge na dionicama Kolašin-Kos i Kos - Trebešica, a u toku je tenderska procedura za izbor izvođača za sanaciju pet tunela.

U pripremi je tehnička dokumentacija za elektropostavicu Podgorica i sanaciju 91 betonskog mosta.

U najavi je i realizacija daljeg remonta gornjeg stroja pruge na dionicama od Kosa do Podgorice (period 2014 - 2020. godina).

Željeznička infrastruktura Crne Gore

AD – Podgorica je akcionarsko društvo osnovano, 7 jula 2008. godine, saglasno Strategiji restrukturiranja Željeznice Crne Gore.

U svojstvu upravljača infrastrukture, kao javnog dobra u opštoj upotrebi i vlasništvu države Crne Gore, (72,35 %) Željeznička Infrastruktura brine se o održavanju i modernizaciji infrastrukture, osigurava pristup i dodjeljuje infrastrukturne kapacitete svim željezničkim prevoznicima, koji ispunjavaju zakonske uslove, određuje naknade za korišćenje infrastrukturnih kapaciteta, izrađuje i objavljuje red vožnje, organizuje i reguliše željeznički prevoz.

Organi društva su:

- Skupština,
- Odbor direktora,
- Izvršni direktor,
- Sekretar,
- Revizor.

Željeznička Infrastruktura je funkcionalno organizovana sektorski i sastoji se od 5 sektora kojima rukovode Direktori i 3 Službe.

Dužina željezničke mreže iznosi 250 km, od čega je 223 km elektrificirano. Mreža se sastoji od tri željezničke pruge: Bar-Podgorica-Vrbnica (167 km je

elektrificirano); Podgorica-Nikšić (56 km je elektrificirano); Podgorica-Tuzi-državna granica Albanija (25 km, neelektrificirano). Glavna i najvažnija pruga je crnogorski dio magistrale Beograd-Bar, koji omogućava tranzitni saobraćaj sa zemljama srednje Evrope do luke Bar.

Upravljanje infrastrukturom je djelatnost od opšteg interesa koju obavlja Upravljač kroz: tekuće i investiciono održavanje. Tekuće održavanje željezničke infrastrukture, vrši se u skladu sa Programom za održavanje željezničke infrastrukture. Na osnovu Zakona o Budžetu Crne Gore za održavanje željezničke infrastrukture, predviđena su sredstva koja obuhvataju sljedeće segmente:

- Održavanje građevinske infrastrukture;
- Održavanje elektrotehničke infrastrukture;
- Upravljanje i regulisanje saobraćaja.

Postoji velika želja ŽICG za ulaganja u rekonstrukciju cjelokupne željezničke mreže u Crnoj Gori. Međutim, zbog ograničenosti budžetskih sredstava, a posebno nakon izbijanja aktuelne ekonomske krize, ŽICG nije u mogućnosti da sopstvenim sredstvima finansira važne investicione poduhvate u Crnoj Gori. Iako je crnogorska pruga izuzetno teška za održavanje i zahtijeva velika finansijska ulaganja, shodno strateškim planovima u posljednjih sedam godina, intenzivno se radi na realizaciji projekata remonta pruge, finansiranih iz kreditnih aranžmana sa EBRD, EIB, predpristupnih fondova.

Najveći dio sredstava EBRD iskorišćen je rekonstrukciju pruge Nikšić - Podgorica koja je završena 2012. god. Rekonstrukcija pruge Vrbnica - Bar se najvećim dijelom finansira iz kreditnih sredstava EIB (34 miliona eur), IPA sredstava (20 miliona EUR) i jednim dijelom iz kredita EBRD (25 miliona EUR).

Primarni cilj ŽICG jeste da povрати nivo željezničke infrastrukture koji je postajao kada je infrastruktura puštena u saobraćaj – projektovani nivo, u obimu u kojem to finansijska sredstva i drugi uslovi dozvoljavaju, kao i remont i modernizacija željezničke pruge kao cjeline.

U skladu sa Zakonom o željeznici, ŽICG donosi i objavljuje Izjavu o mreži, kojom obezbjeđuje informacije o željezničkoj mreži, uslovima o pristupu i dodjeli infrastrukturnih kapaciteta, određivanju visine naknade za korišćenje infrastrukture, organizaciju i regulisanje saobraćaja.

ŽICG trenutno ima 840 zaposlena radnika. Politika zapošljavanja je u funkciji prirodnog odliva (odlazak u starosnu penziju, popunjavanje postojećih radnih mjesta zbog promjene zdravstvene grupe zaposlenih, dalje rješavanje tehnološkog viška u skladu sa zakonom). Ne očekuju se značajne promjene u broju zaposlenih u budućem periodu.

ŽICG planira da radi na unapređenju kako administrativnih tako i tehničkih kapaciteta zaposlenih. Veoma je značajna podrška u pravcu unapređenja administrativnih kapaciteta koji se finansiraju iz IPA fondova. Ovi projekti doprinose unapređenju sposobnosti u identifikovanju, pripremi prijedloga, razradi i cjelokupnoj implementaciji veoma značajnih razvojnih infrastrukturnih projekata.

Značajan broj projekata koji se finansiraju iz sredstava međunarodnih finansijskih institucija, pomaže u razvoju tehničkih kapaciteta kadra ŽICG.

Pored svega pomenutog, u cilju unapređenja postojećih kapaciteta, ŽICG u svojoj režiji, organizuje obuke, radionice i seminare za zaposlene, a regulisano je i stručno obrazovanje i usavršavanje željezničkih radnika (mašinovođa i otpravnik vozova).

Sektor je regulisan kroz dva važna zakona:

Zakon o željeznici (2014)

Zakon o željeznici uređuje upravljanje željezničkom infrastrukturom i obavljanje prevoza u željezničkom saobraćaju.

Zakon o bezbjednosti u željezničkom saobraćaju (2008)

Zakon o bezbjednosti u željezničkom saobraćaju propisuje uslove i način odvijanja željezničkog saobraćaja i funkcionisanje željezničkog sistema na teritoriji Crne Gore. Istim Zakonom podignut i nivo zahtjeva za osposo-

bljavanje koje moraju zadovoljiti željeznički radnici, regulisana je stručna sposobnost željezničkog radnika, i usavršavanje, kao i redovno i vanredno provjeravanje stručnog znanja željezničkog radnika. Takodje je normirano pitanje programa stručne obuke, polaganje stručnog ispita i izdavanje uvjerenja o položenom stručnom ispitu.

Kroz proces pridruženja i otvaranje tržišta EU, za Crnu Goru očekuje se povećanje trgovinske razmjene pa samim tim i veći obim posla za željeznički sektor, kroz povećan broj putnika i prevezenog tereta. To znači, da će biti neophodno snažno angažovanje svih aktera u saobraćajnom sektoru Crne Gore na unapređenju konkurentnosti i privlačenju regionalnog tržišta da koristi usluge koje ona pruža. Ovo će dovesti do neophodne stimulacije postojeće radne snage da ulažu u unapređenje svojeg obrazovanja, kvalifikacija, i vještina potrebnih za obavljanje svojih radnih obaveza na što većem profesionalnom nivou i kroz optimalno angažovane radne snage u namjeri da se poveća stepen usklađenosti sa zakonodavstvom EU, izgrade kapaciteti, ojačaju institucionalni kapaciteti, itd.

Imajući u vidu da Crna Gora ima status kandidata omogućeno je učestvuje u raspodjeli sredstava iz fondova EU, kroz komponentu II i III – Prekogranična saradnja i regionalni razvoj. Uvrstili smo i prioritet stvaranje uslova za poboljšanje odvijanja prekograničnog saobraćaja -pogranične stanice Bijelo Polje i Tuzi, (programski period 2014-2020. god) u smislu da se: poboljša saradnja i privuče više tereta za prevoz, i pojednostave procedure, odnosno obavljaju sve carinske i pogranične aktivnosti, u skladu sa pravnim okvirima obje države, u jednoj zoni.

Srednjoročni prioriteti su sljedeći:

- Potrebno je dostići nivo bezbjednosnih standarda infrastrukture uz poštovanje principa interoperabilnosti i razvijati ga u skladu sa zakonodavstvom EU;

- jačati kapacitete infrastrukture;
- održavati bezbjednost na željeznici.

Namjera je da željeznički saobraćaj u Crnoj Gori bude razvijen tako da obezbjeđuje siguran i bezbjedan saobraćaj za: prevoz većeg broja putnika; prevoz tereta na duže relacije, obzirom da je bezbjednost željezničkog saobraćaja bitan kriterijum za organizovanje i funkcionisanje saobraćaja. Željeznički sistem će isto tako biti bolje pozicioniran u kontekstu nadmetanja sa drumskim prevoznicima, kod prevoza tereta moguće je unapređenje i finansijska održivost u ovom sektoru.

Shodno navedenom, moramo stvoriti uslove za nesmetano i bezbjedno odvijanje saobraćaja, integrisanost crnogorske željezničke mreže sa evropskim željezničkim mrežama, dovodenjem tehničkih karakteristika pruge na nivo pruga evropskih zemalja.

SOCIJALNIH PARTNERA I STRUKTURE SOCIJALNOG DIJALOGA U CRNOJ GORI

POSLODAVCI

Restrukturiranje u željeznički sektor je imao svoje prednosti i nedostatke.

Problemi sa kojima se željeznički sector susreo procesom restrukturiranja su sljedeći:

- ne postoji pravi ključ za diobni bilans
- nasleđeni problemi opterećuju novo društvo / tehnološki višak, pravosudne presude iz prošlosti, nepravilna podjela poslova i odgovornosti/
- nedostatak regulatornih organa u momentu restrukturiranja 2017 god. u Crnoj Gori,
- neadekvatna podjela imovine, revizija diobnog bilansa,
- problemi pri isleđivanju VD ,
- problem sa visinom naknade za korišćenje infrastrukture , neodrživost nacionalnog putničkog operatera itd.

Prednosti:

- Izvršena finansijska konsolidacija, jer je dugove preuzela država,

- Ostvarena veća transparentnost u korišćenju Budžetskih sredstava
- Preciznije visine subvencija
- Drugačiji tretman prema željezničkim preduzećima itd.

Zakonski okvir koji reguliše socijalni dijalog u Crnoj Gori je :

- Zakon o radu (SL. List RCG br. 49/08,26/09,59/11,66/12),
- Opšti Kolektivni ugovor Crne Gore (SL.list CG br. 14/14) –tripartitni socijalni dijalog
- Zakon o zaštiti na radu (SL. List CG 79/04, 26/10)
- Zakon o bezbjednosti , organizaciji i efikasnosti željezničkog prevoza 2014
- Zakon o zdravstvenoj zaštiti (SL. list 39/04) , posebno tačka 3 koja se odnosi na mjere zdravstvene zaštite u vezi sa radom i radnom sredinom (član 15,16 i 17) ,a tiču se ljekarskih pregleda zaposlenih i praćenja stanja zaposlenih i procjene rizika za svako radno mjesto.
- Zakon o reprezentativnosti sindikata (SL.list CG 36/13)
- Zakon o socijalnom savjetu (SL. List CG br. 16/07 i 20/11) , Formiran Socijalni savjet nadležnosti: razvoj i unapređenje kolektivnog pregovaranja, uticaj ekonomske politike i mjera za sprovođenje na socijalni dijalog, zarada i cijena, privatizacije, zaštita na radu i zaštita životne sredine, obrazovanje i profesionalne obuke, zdravstvena zaštita , socijalna zaštita, demografsko kretanje itd.
- Zakonski okvir koji tretira ovu problematiku / socijalni dijalog – radno vrijeme/ je u velikoj mjeri u skladu sa zakonodavstvom EU u CG, zahtjeva sitne izmjene u odnosu na regulativu EU , odnosno sa Direktivama 2003/88/EC i 2005/47/EC, i to u dijelu instituta kao što su rokovi izvršenja, način primjene i rokovi primjene određenih normi i stavova. Bitno je reći da zakonodavstvo EU ne ograničava nacionalno zakonodavstvo u smislu donošenja propisa i zakona koji bi imali strožiji odnos i/ili posebne odredbe.
- Navedeni Zakoni sadrže neki preciznije, neki širi okvir ove materije, širi kontekst u odnosu na Direktive 2003/88/EC i 2005/47/EC.

Opšti Kolektivni ugovori, novi stupio na snagu marta 2014.godine I tripartitno je dogovoren. Ključni oslonac je za socijalni dijalog. Prvo je donešen Opsti KU, pa onda se donese posebni i pojedinačni KU.

Sindikati smatraju da se time realizuje načelo radničke solidarnosti i da se motivišu zaposleni da se učlane u onaj sindikat koji im je kroz kolektivni ugovor obezbijedio određene pogodnosti.

Poslodavci smatraju da kolektivni ugovori su isključivo stvar volje i interesa dvije strane, sindikata i poslodavaca, koji ga zaključuju.

Socijalni partneri u CG su : Savez sindikata Crne Gore /SSCG/, Unija slobodnih sindikata CG i Unija poslodavaca CG.

Formiran je i Socijalni savjet, prerastao u tijelo i zasnovan na temeljima dostignuća i vrijednosti evropskog društva, gdje je socijalni dijalog glavni instrument za definisanje ekonomske i socijalne politike.

Država je definisala radno zakonodavstvo, zakonodavni ambijent je uspostavljen, znači država je radila na reformi radnog zakonodavstva i unaprijeđenja socijalnog dijaloga. Tako je donijet set zakona, u čijoj izradi su učestvovali socijalni partner, koji su donijeti u skladu sa tekovinam EU, kojima se unaprijeđuje poslovni ambijent .

Vlada kao reprezent države, zajedno sa sindikatima i poslodavcima učestvuje u socijalnom dijalogu, i kao partner učestvuje u diskusiji koja se razvija u ekonomskim i socijalnim savjetima.

Vlada je poslodavac koji pregovara sa sindikatima u javnom sektoru i zaključuje kolektivni ugovor.

Demokratski potencijal socijalnog dijaloga - kroz njegov razvoj dio društvene moći vlade seli se u institucionalizavano civilno društvo.

U kriznim vremenima, socijalni dijalog predstavlja veliki izazov za socijalne partnere – i na nivou kompanije i same države. U Crnoj Gori po ovom pitanju zabilježen napredak, iako još uvijek po-

stoji značajan prostor za njegovo dalje unaprijeđenje. Stoga se očekuje da će proces EU integracija doprinijeti očekivanim promjenama, naročito s aspekta regulatornog okvira socijalnog dijaloga koji treba kreirati na način da zadrži osnovne karakteristike i nadogradi postavljene temelje.

Radnički savjet u našoj zemlji pravno-formalno ne postoje, što znači da nas njihovo postepeno uvođenje tek očekuje. Zato uspješni primjeri funkcionisanja ovih tijela u zemljama EU će biti korisni za nas, jer našoj zemlji predstoji još obaveza na putu EU integracija, ali i nakon ulaska Crne Gore u EU.

U socijalni dijalog, u širem smislu, ubrajamo sve tipove pregovaranja, konzultacija i razmjene informacija između socijalnih partnera ili između predstavnika vlasti i socijalnih partnera o interesnim pitanjima iz područja ekonomske i socijalne politike.

SINDIKAT

Radnici u željezničkom sektoru su organizovani u sledećim sindikatima:

- Sindikat željezničke infrastrukture CG
- Sindikat željezničkog prevoza CG
- Sindikat Montecargo CG
- Sindikat održavanja željeznickih vozni sredstava

Sindikati u željezničkom sektoru imaju ukupno oko 1.200 radnika.

Pravila za reprezentativnosti u sindikatu je da sindikat ima 20% ukupnog broja radnika kod poslodavca.

Glavna poručja rada sindikata u željezničkom sektoru odnose se na:

- Restrukturiranje (strategija restrukturiranja, organizacione promjene, privatizacija)
- Kolektivni Ugovori
- Socijalno partnerstvo i socijalni dijalog
- Zaštita na radu
- Životni standard.

U Društvu AD MONTECARGO –Podgorica postoje tri sindikata:

- Sindikalna organizacija AD MONTECARGO – reprezentativni sindikat 185 članova,
- Sindikalna organizacija zaposlenih AD MC – 32 člana
- Sindikalna organizacija mašinovođa AD MC - 16 članova,

AD MONTECARGO ima 243 zaposlenih. Reprezentativnost sindikata utvrđen u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata (SL.list CG 36/13) . Reprezentativni sindikat MC je ispunio opšte uslove po Zakonu / upisan u Registar, nezavisan od državnih organa, poslo-



davca i političkih partija i finansira se od članarine/ i posebne uslove ima najmanje 20% zaposlenih.

Socijalni dijalog u MONTECARGU se odvija na nivou menadžmenta i sindikata. Kao rezultat socijalnog dijaloga imamo potpisani Kolektivni Ugovor između posloводства i reprezentativnog sindikata. Kolektivni Ugovor je u skladu sa OKU i u saglasnosti sa specifičnostima djelatnosti željezničkog prevoza, Socijalni dijalog u MC ima za cilj : koordinacija kolektivnog pregovaranja, konsultacije, razmjene informacija, uspostavljanje povjerenja, usaglašavanje stavova, rješavanje konflikata, razvijanje demokratskih odnosa i sve to u dijelu ekonomske i socijalne politike.

Kolektivni Ugovor se sastoji od obligacionog dijela koji reguliše odnose potpisnica i normativnog dijela koji se odnosi na regulisanje prava i obaveza radnika i poslodavca.

Radno pravni dio : utvrđuje prava, obaveze i odgovornosti u dijelu zasnivanja radnog odnosa, radno vrijeme, odmor, pripravnici, obrazovanje, štrajk, odgovornost zaposlenih, prestanka radnog odnosa, prestanak potrebe za radom, zaštita prava zaposlenih. Dio zarade se odnosi na zaradu, uvećanje zarade, naknade zarada i druga primanja zaposle-



nih. Dio KU koji se odnosi na uslove rada i zaštitu na radu. Dio KU koji se odnosi na prava i obaveze ugovornih strana i način rješavanja sporova.

Reprezentativni Sindikat je član Stalne konferencije Evropskih željezničkih sindikata od 2012.godine.

Socijalni dijalog od strane poslodavca u AD MONTECARGO se odvija bez problema, sporna pitanja koja se uoče rješavaju se mirnim putem, putem dijaloga i u skladu sa tim doneseno je par Aneksa Kolektivnog ugovora.

U Društvu Željeznički prevoz Crne Gore AD – Podgorica

U ŽPCG zaposleni su organizovani u 8 sindikalnih organizacija, i to:

1. Sindikalna organizacija ŽPCG prevoz putnika (183 člana) - predsjednik Sveztozar Stanović;
2. Jedinствeni sindikat mašinovođa Crne Gore (30 članova) - predsjednik Zoran Maraš;
3. Sindikalna organizacija prevoza mašinovođa CG (28 članova) - predsjednik Milan Vuković;
4. Sindikat tehničko pregledne službe ŽPCG (11 članova) - predsjednik Goran Malović;
5. Sindikat Željezničkog prevoza Crne Gore (6 članova);
6. Sindikalna organizacija voznog osoblja Crne Gore (1 član) - Duško Srđanović;
7. Sindikalna organizacija mašinovođa (1 član);
8. Samostani sindikat (1 član).

Sindikalna organizacija ŽPCG prevoz putnika i Jedinствeni sindikat mašinovođa Crne Gore zaključili su 2011. godine sporazum o udruživanju u Savez sindikata Željezničkog prevoza Crne Gore (213 članova), koji iste godine stiče status reprezentativnog sindikata upisanog u Registar reprezentativnih sindikata koji vodi Ministarstvo rada i socijalnog staranja. Prema Zakonu o reprezentativnosti sindikata („Sl. list CG“, br. 26/10) „uslov za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata kod poslodavca je da sindikat čini najmanje 20% zaposlenih od ukupnog broja

zaposlenih kod poslodavca“.

Restruktuiranje i optimizacija broja zaposlenih u periodu od 2009. do 2013. godine predstavljale su poseban izazov za sindikalne organizacije. Rastruktuiranje ŽPCG kroz izdvajanje i formiranje novog Akcionarskog društva „Montecargo“ - Podgorica u 2009. i Akcionarskog društva „Održavanje željezničkih vozničkih sredstava“ Podgorica u 2010. godini uslovalo je smanjenje broja zaposlenih u matičnoj kompaniji što se odrazilo i na značajnu redukciju članstva sindikata.

Savez sindikata Željezničkog prevoza Crne Gore na nacionalnom nivou član je Saveza sindikata Crne Gore i na nadnacionalnom nivou ETF (European Transport Workers' Federation).

FUNKCIONISANJE SOCIJALNOG DIJALOGA

Zakonski osnov za socijalni dijalog: Ustav Crne Gore, Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor. Na nacionalnom nivou postoji socijalni dijalog i Socijalni savjet a čine ga prestavnici Sindikalnih centrala na nivou države, Udruženja poslodavaca i Vlade. Željeznički nema svoje prestavnike. Za željeznički sektor ne postoji specifičan tripartitni dijalog. Na nivou svih kompanija u željezničkom sektoru funkcioniše bipartitni dijalog. U bipartitne procese u željezničkom sektoru su uključeni predstavnici sindikata i predstavnici poslodavaca.

Proces socijalnog dijaloga je u smislu obuhvatnosti su kolektivni ugovori, i to od izrade, usaglašavanja i do zaključivanja ugovora, plate, uslovi rada, stambena pitanja i dr. Kolektivni ugovori postoje u svakoj kompaniji željezničkog sektora. Kolektivne ugovore su potpisali: Sindikat željezničke infrastrukture, prevoza, montecargo i opdržavanje vozničkih sredstava.

Glavni elementi koje obuhvata kolektivni ugovori su: odmori i odsustva, radni odnosi, plate i nadoknade plata, zaštita na radu, uslovi za rad sindikata, zaštita prava radnika idr.



Sastanak socijalnih partnera Crne Gore sa evropskim socijalnim partnerima u Podgorici 2014

Rezultati dosadašnjeg socijalnog dijaloga su na nivou ograničenih materijalnih i finansijskih mogućnosti preduzeća.

Socijalni dijalog u ŽPCG

Zakonska osnova za socijalni dijalog u Crnoj Gori je Zakon o radu, Zakon o socijalnom savjetu i Zakon o reprezentativnosti sindikata. Opšti kolektivni ugovor od 20.03.2014. godine, koji je rezultat tripartitnog socijalnog dijaloga između Ministarstva rada i socijalnog staranja, reprezentativnih sindikalnih organizacija na nacionalnom nivou (Savez sindikata Crne Gore i Unije slobodnih sindikata Crne Gore) i reprezentativnog udruženja poslodavaca, odnosno Unije poslodavaca Crne Gore.

Socijalni dijalog na nivou ŽPCG odvija se između menadžmenta i sindikalnih organizacija. Ne postoje radnički savjeti. Kolektivni ugovor ŽPCG, nakon bipartitnog pregovaranja, zaključen je 27.12.2013. godine između predsjednika Odbora direktora i predsjednika reprezentativnog Saveza sindikata Željezničkog prevoza Crne Gore. Inače, ŽPCG omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve, predloge, da zauzima stavove i da aktivno zastupa prava zaposlenih.

Kolektivni ugovor kompanije tradicionalno pokriva sva osnovna polja na relaciji rad - menadžment:

- zapošljavanje
- prava i obaveze zaposlenih i poslodavca
- radno vrijeme
- odmori i odsustva
- obrazovanje i stručno usavršavanje zaposlenih
- zarada, uvećanje zarade, naknade zarade i druga primanja zaposlenih



- zaštita prava zaposlenih
- radne uslove i radnu sredinu
- zdravlje i bezbjednost na radu
- odredbe o saradnji između sindikata i menadžmenta

Glavni fokus rada sindikata, kao i ključne teme socijalnog dijaloga su:

- kolektivno pregovaranje i zaključivanje kolektivnog ugovora
- razvojni planovi i njihov uticaju na položaj zaposlenih, kretanje i promjenu u politici zarada
- vrijeme i način isplate zarada
- raspored radnog vremena, noćni i prekovremeni rad
- mjere poboljšanja uslova rada, bezbjednost i zaštita na radu i druga pitanja koja su važna za materijalni i socijalni položaj zaposlenih
- zaštita prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba uslijed tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena
- učestvovanje u mirnom rješavanju radnih sporova

U Društvu Željeznička infrastruktura Crne Gore AD – Podgorica

U ŽICG ima 840 zaposlenih.

Glavni fokus sindikata je:

socijalni dijalog, pregovori i zaključivanje kolektivnih ugovora, organizovani rekreativni odmori radnika, aktivnosti sa poslodavcem u vezi poboljšanja uslova stanovanja i rješavanje stambenih pitanja, nabavke pod povoljnim uslovima osnovnih životnih namirnica.

Za funkcionisanje socijalnog dijaloga u ŽICG polazište je Zakonski osnov: Ustav Crne Gore, Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor.



Kao rezultat socijalnog dijaloga imamo potpisan kolektivni ugovor. Glavni elementi koje obuhvata kolektivni ugovori su: odmori i odsustva, radni odnosi, plate i nadoknade plata, zaštita na radu, uslovi za rad sindikata, zaštita prava radnika i dr.

OČEKIVANJA OD PRISTUPA EU

Impuls proširenja EU, odnosno stupanjem u članstvo jača se povjerenje u zemlju, zemlja postaje sigurnija za ulaganja i jačanje privrede, snažnija je vladavina prava i demokratije. EU je najveći svjetski trgovac i veliko tržište, koje pruža mogućnost i za benefite ekonomske integracije malih ekonomija, a daje okvir za razvoj države vladavine prava, snažne institucije i biznis ambijent prilagođen strateškim razvojnim partnerstvima.

Unija simbolizuje stabilnost, sigurnost, ekonomski prosperitet i zajedničke vrijednosti za sve evropske narode. U krajnjem, integracije u evropske strukture postaju ključna poluga rasta životnog standarda i prosperiteta zemlje.

Obzirom da je Evropski parlament zauzeo stav da je socijalni dijalog ključni element tradicije država članica i da je uvijek podržavao razvoj socijalnog dijaloga, smatramo da se tu nalaze i naša očekivanja. Što znači da će socijalni partneri imati ključnu ulogu, da se uspjeh i prevazilaženje krize najuspješnije ostvaruje u državama članicama gdje je socijalno partnerstvo bilo najsnažnije. Tako da očekujemo da se važnost socijalnog dijaloga podigne, i da se buduće reforme tržišnog rada temelje na ojačanoj koordinaciji socijalnog dijaloga kao u EU.

REPUBLICI SRBIJI

ŽELJEZNIČKI SEKTOR U SRBIJI

Važnost željeznice u prometnom sustavu i njezin udio na tržištu

Željeznica u prometnom sustavu Republike Srbije, sukladno sa strateškim dokumentima, ima izuzetnu važnu ulogu, iako njezin udio na transportnom tržištu još uvijek nije zadovoljavajući. Konkretno, u 2012. godini željeznica je sudjelovala sa 21,5% u ukupnom broju prevezenih putnika u javnom prijevozu, a sa 42,3% u ukupnom prijevozu robe. U 2013. godini, i pored povećanja obima prijevoza putnika i robe željeznicom, nije se udio željezničkog prometa u ukupnom javnom prijevozu bitno izmijenio. Ukoliko se u analizu učešća željezničkog prometa na tržištu uključuju i osobni prijevoz putnika, kao i prijevoz robe za vlastite potrebe, predmetno sudjelovanje željeznice bi bilo znatno manje od prethodno prikazanih podataka.

U željezničkom putničkom prometu u 2013. godini prevezeno je preko 18 milijuna putnika, što je za gotovo 9% više u odnosu na prethodnu godinu i preko 8% više od plana, dok je u željezničkom robnom prometu prevezeno oko 10,5 milijuna tona robe. Ukupan opseg rada u 2013. godini iznosio je 3,8 milijardi RTKM i veći je za 9,5% u odnosu na 2012. godinu, a za skoro 6% od planiranog obujma rada.

Željeznička infrastruktura

Mreža željezničkih pruga Republike Srbije je stara više od jednog stoljeća, a preko 55% svih pruga izgrađeno je u 19. stoljeću. Mrežu pruga "Željeznice Srbije" AD, prema načinu korištenja, ilustrira tablica:

Ukupna građevinska duljina pruga (širine 1.435 mm), iznosi 3808,7 km. Osim toga, postoji i muzejsko - turistička pruga "Šarganska Osmica" (širine 760 mm), duljine 21,7 km.

Uredbom o kategorizaciji željezničkih pruga, izvršena je podjela na magistralne, regionalne, lokalne i manipulative pruge. Na mreži "Željeznice Srbije" AD: 283 km pruga je dvokolosečna; elektrificirano je 1.279 km; na 44% mreže najveća dopuštena masa vozila po oso-

vini je do 22,5 t / osovini; prosječna starost pruga je oko 42 godine; većina elektrotehničkih postrojenja je prosječne starosti između 30 i 40 godina; na dužini od 64% pruga najveća dopuštena brzina je manja od 60 km/h, a na samo 3% veća je od 100 km/h.

Uslijed izostanka značajnijih ulaganja u održavanje infrastrukturnih kapaciteta, 2013. godinu je, s aspekta stanja osnovnih kapaciteta infrastrukture, obilježilo sljedeće: nužnost uvođenja laganijih vožnji, prevashodno, uslijed lošeg tehničkog stanja elemenata gornjeg stroja i objekata podvozja, a sve u cilju očuvanja sigurnosti prometa; izostanak neophodne rehabilitacije pruga i posljedično izostanak unapređenja performansi kolosijeka za podizanje najvećih

dopuštenih brzina na razinu projiciranog stanja; zadržano nezadovoljavajuće tehničko stanje pružnih i staničnih kolosijeka, uslijed izostanka neophodnog remonta kolosijeka, rezultiralo je nižom razinom kvalitete prijevozne usluge, koji se ogleda u sve većoj razlici između stvarne prosječne i projicirane prosječne brzine; izostanak revitalizacije elektrotehničkih kapaciteta na prugama, koji je izravno utjecao na raspoloživost i pouzdanost ovih kapaciteta.

Za 2014. godinu predviđena je redukcija maksimalnih brzina oko 181 km ukupne duljine magistralnih pruga, od čega se oko 50% odnosi na planirano smanjenje najvećih dopuštenih brzina na pravcu Koridora X.





U planu su važni projekti u cilju razvoja željezničke infrastrukture, kojima će se, prvenstveno modernizirati željeznički Koridor X. Neki od projekata modernizacije željezničke infrastrukture u predstojećem razdoblju odnose se na rekonstrukciju i modernizaciju željezničke pruge Niš - Dimitrovgrad, rekonstruk-

iju i modernizaciju pruge Beograd - Niš (dionice Gilje - Čuprija - Paraćin s izgradnjom mosta preko Velike Morave), kao i rehabilitaciju ostalih pruga duž Koridora X, zatim na Projekt željeznička stanica Beograd Centar, izgradnju i elektrifikaciju drugog kolosijeka pruge Beograd Centar - Pančevo Glavna, Projekt izgrad-

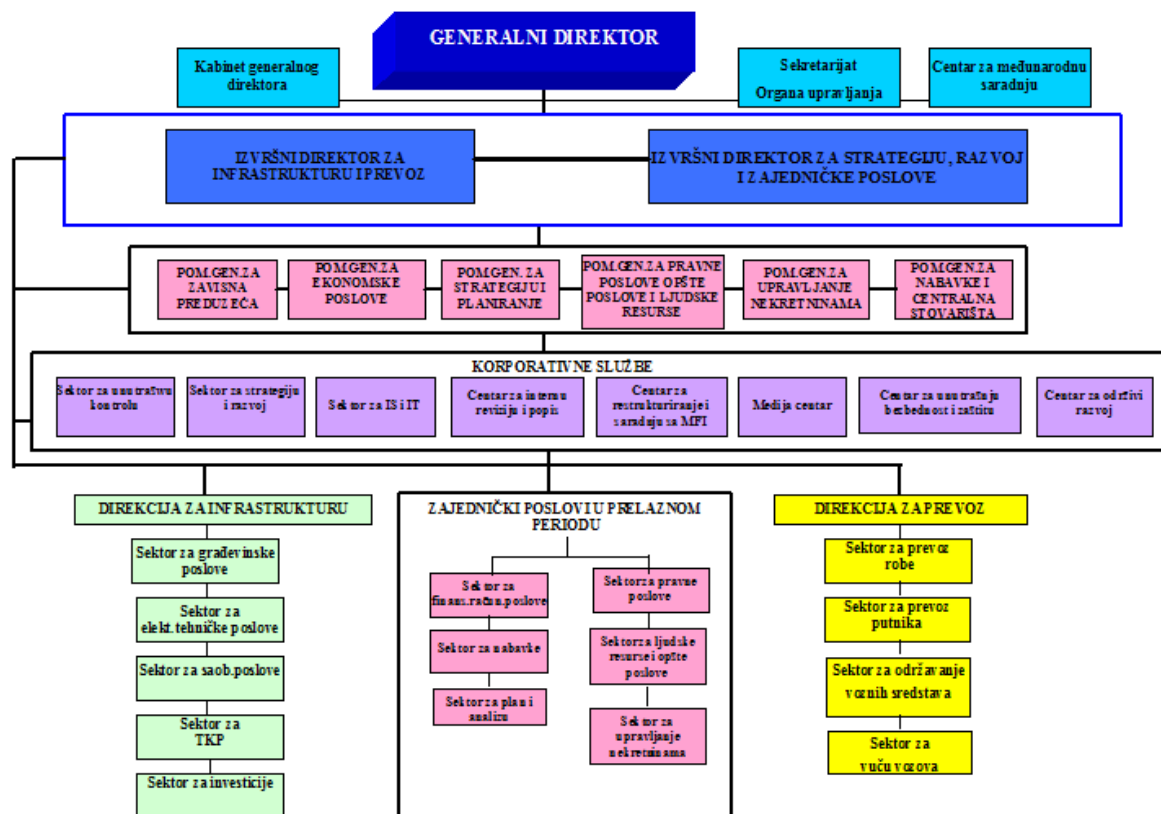
nje "Žeželjevog mosta" preko Dunava u Novom Sadu, itd.

Organizacija željezničkog sektora

"Željeznice Srbije" AD posluju kao jedinstven pravni subjekt, odnosno kao integrirana tvrtka, čiji je osnivač Republika Srbija. Dioničari su Republika Srbija (98,96 posto) i Fond za razvoj Republike Srbije (1,04%). Na kraju 2013. godine u "Željeznicama Srbije" AD bilo je 18.047 zaposlenika.

U postojećoj organizacijskoj strukturi, odnosno u integriranom poduzeću, nalaze se dvije direkcije, i to Direkcija za infrastrukturu i Direkcija za prijevoz.

Organizacijska struktura "Željeznice Srbije" AD prikazana je na sljedećoj shemi: (S. 50)



U tjeku su aktivnosti koje bi ubrzale otvaranje željezničkog tržišta za konkurenciju, odnosno pristup željezničkoj infrastrukturi.

Cjelokupno tržište transportnih usluga u Republici Srbiji, predstavlja jedan od najliberalizovanih segmenata gospodarstva. Postoji apsolutna konkurencija, kako po vidovima prometa (cestovni, željeznički, vodni, zračni), tako i ogromnog broja privatnih poduzeća, vlasnika transportnih sredstava, specijaliziranih špeditera, koji sudjeluju na tržištu, tako da se na svim relacijama i za sve vrste roba može pojaviti veći broj ponuda i konkurencija, što vlasnici robe obilato koriste. Na primjer, "Željeznice Srbije" AD imaju ugovore sa više od 60 međunarodnih špeditera i organizatora prijevoza za međunarodni promet (uvoz, izvoz i tranzit).

U željezničkom transportu robe, osim konkurencije po vidovima transporta, postoji i ključna konkurencija željezničkih koridora, posebno za tranzitni promet iz Zapadne i Centralne Europe ka Turskoj i Grčkoj i obratno.

U međunarodnom putničkom prometu trenutno je apsolutna dominacija avionskog sabračaja (na primjer, između Beograda i Beča dnevno ima 6 do 7 letova, a ne postoji izravna željeznička linija između ova dva grada).

U toku su aktivnosti koje bi osigurale pristup korištenja željezničke infrastrukture svim željezničkim operaterima koji ispunjavaju propisane uvjete.

Međunarodni prekogranični promet

"Željeznice Srbije" AD obavlja prijevoz u drugim zemljama, kao što to čine i druge željezničke uprave na našoj željezničkoj mreži, ali još uvijek po principima koji su u skladu sa do sada usklađenom i usvojenom regulativom. Po trenutnoj organizaciji prometa, lokomotive "Željeznice Srbije" AD vuku vlakove do granične stanice Tabanovci u Makedoniji i granične stanice Bijelo Polje u Crnoj Gori, dok na granične stanice sa Hrvatskom, Mađarskom, Rumunjskom i Bugarskom, na teritoriju Republike Srbije, dolaze lokomotive nacionalnih i privatnih operatera drugih država.

Planovi Vlade za reformu željezničkog sektora u narednim godinama

U cilju uvođenja i daljnjeg unapređenja korporativnog upravljanja, odlukom Vlade Srbije pravna forma JP "Željeznice Srbije" je promijenjena iz javnog poduzeća u dioničko društvo, kojom je osnovni kapital javnog poduzeća promijenjen u akcijski kapital.

Naime, "Željeznice Srbije" AD, kao kontrolno društvo, osnovat će tijekom 2014. godine dva kontrolirana društva i to "Infrastruktura Željeznice Srbije" doo Beograd i "Srbija vlak" doo Beograd, te s ostalim, već osnovanim ovisnim društvima, činiti Grupu "Željeznice Srbije".

Kontrolirano društvo "Željeznice Srbije" AD bavilo bi se poslovima od strateškog značaja za Republiku Srbiju i bilo bi nositelj razvoja željezničkih kapaciteta i usluga, realizirajući projekte koji će u budućnosti dovesti do unapređenja željezničkih kapaciteta i usluga, i na taj način, Kontrolirano društvo bi pridonijelo unapređenju konkurentnosti cijelog sustava Grupe "Željeznice Srbije" AD.

“Infrastruktura Željeznice Srbije” doo Beograd, kao upravljač javnom željezničkom infrastrukturom, imaće, između ostalog, cilj ostvariti što veći prihod od prodaje usluga korištenja željezničke infrastrukture, kako društvima unutar Grupe, tako i korisnicima izvan Grupe, uz unapređenje tehničke pouzdanosti infrastrukture na prugama, unapređenje tehnološke raspoloživosti kapaciteta pruga i unapređenje sigurnosti prometa vlakova na javnoj željezničkoj infrastrukturi svih pruga i svih čvorova.

“Srbija vlak” doo Beograd biće društvo koje je operater na transportnom tržištu prijevoza putnika i robe u unutarnjem, regionalnom, prigradskom i gradskom javnom prijevozu i međunarodnom transportu, ostvarujući prihod od prodaje usluga prijevoza putnika i prodaje usluga prijevoza robe. Do kraja 2014. godine planirano je donošenje akta kojim će se izvršiti odvajanje na društvo koje će se baviti prijevozom robe i društvo koje će se baviti prijevozom putnika.

SOCIJALNI PARTNERI I STRUKTURA SOCIJALNOG DIJALOGA

POSLODAVCI

“Željeznice Srbije” AD su integrirano pravna lice, odnosno jedinstveni pravni subjekt, a istovremeno i jedini “željeznički poslodavac”.

Aktualni procesi restrukturiranja

Proces restrukturiranja na željeznici počeo je u ožujku 2002. godine donošenjem odluke Vlade Republike Srbije o osnivanju Javnog poduzeća za upravljanje javnom željezničkom infrastrukturom i obavljanje prijevoza u željezničkom prometu. Ta odluka je bila osnov za donošenje kasnijih odluka o podjeli poslova, odnosno izvršitelja u dvije direkcije (za infrastrukturu i prijevoz), kao i podjele imovine na te dvije direkcije. Poduzeće je poslovalo i djeluje kao jedan pravni subjekt i kao takvo podnosi nadležnim državnim tijelima godišnje financijske izvještaje. Na temelju naprijed spomenutih odluka izrađuju se nerevidirani / interni bilanci uspjeha spomenutih direkcija, radi sagledavanja rezultata, potrebnih za buduće poslovanje.

Jedan od najvećih efekata u okviru restrukturiranja bila je racionalizacija radne snage. Broj zaposlenika je smanjen sa 32.832 (na dan 31.12.2000. Godine) na 18.356 (na dan 31.12.2012. Godine), odnosno za 44% i to putem socijalnih programa.

Također su inicirane aktivnosti na privatizaciji ovisnih poduzeća, pri čemu je prodano tri, a za pet su osnivačka prava sa “Željeznice Srbije” AD prenijeta na Vladu Republike Srbije, čiji status će se rješavati u dogovoru s nadležnim ministarstvima.

Ekonomska situacija u kojoj tvrtka posluje

Svjetska ekonomska kriza je u prethodnom periodu ispoljila negativan utjecaj na privredu Srbije, a samim tim i na željeznički sektor u Srbiji. Iako financijski položaj “Željeznice Srbije” AD još uvijek nije zadovoljavajući, osnovni pokazatelji poslovanja za 2013. godinu ukazuju na pozitivne trendove u odnosu na realizaciju u 2012. godini, kako u području operativnih pokazatelja (povećanje ukupnog obima rada za 9,5 posto, povećanje obima rada izraženog u putničkim kilometrima za preko 11% i netonskim kilometrima za preko 9%), tako i u oblasti financijskog poslovanja (više nego prepolovljen gubitak, povećanje ukupnih prihoda za 5% i realizirane uštede u troškovima od oko 11%). Rezultati poslovanja u 2013. godini bolji su i od planiranih (opseg rada je veći od planiranog za 5,9 posto, prevezeno je 8% više putnika od planiranog broja i skoro 7% više robe, a gubitak, koji je generiran prvenstveno obračunskim kategorijama troškova, manji je za oko 8% od planiranog).

Smanjenje redovite subvencije u 2013. godini, značajno je umanjilo učinke rasta transportnih prihoda i poduzetih internih mjera štednje na indikatore financijskog poslovanja Društva u 2013 godini, a koje se odvijalo u uvjetima konstantnog kumuliranog povećanja cijena inputa proizvodnje željezničkih usluga (posljednje povećanje cijena u željezničkom robnom prometu je realizirano u prvom kvartalu 2008. godine, au putničkom, u prvom kvartalu 2010 godine). Ujedno, željeznica je, u 2013. godini, angažiranjem svojih resursa, odnosno radne snage i sredstava,

značajno doprinijela funkcioniranju vitalnih dijelova privrede Srbije (prijevoz automobila i autodijelova, naftnih derivata, ugljena, žitarica, čelika, i drugo). Takođe, u prethodnoj godini u Republici Srbiji zabilježena su pozitivna makroekonomska kretanja (rast BDP, industrijske proizvodnje, vanjsko-trgovinske razmjene, izvoza i uvoza robe, itd.), što je imalo utjecaj na poslovanje “Željeznice Srbije” AD.

Zakonom o Budžetu Republike Srbije za 2014. godinu, opredeljena su budžetska sredstva, odnosno subvencija za željeznicu u visini od 12,6 milijardi dinara, tako da će najznačajniji izvori financiranja tekućeg poslovanja u 2014 godini biti vlastiti prihodi (oko 51%) i subvencije iz proračuna Države. Procentualno učešće subvencije u BDP je u prethodnom razdoblju znatno smanjeno tako da se željeznica nalazi u kompleksnom ekonomskom položaju, koji zahtijeva poduzimanje dodatnih mjera u cilju maksimalne realizacije potencijalnih transportnih prihoda.

“Željeznice Srbije” AD će i u 2014. godini poslovati s gubitkom, ali će gubitak biti generiran prvenstveno obračunskim kategorijama troškova (amortizacijom i negativnim kursnim razlikama). Pokriće gubitka je moguće nakon rješavanja uzroka nerentabilnog poslovanja, od kojih su najvažniji: izostanak adekvatne naknade za financiranje OJP; nedovoljan nivo transportnih prihoda uslijed još uvijek prisutnih efekata svjetske ekonomske krize; nedovoljna razina sredstava za pokriće troškova infrastrukture (subvencija može pokriti 75% ukupnih rashoda Direkcije za infrastrukturu); znatan iznos financijskih troškova, odnosno negativnih kursnih razlika, zbog većeg planskog kursa eura u odnosu na kurs krajem 2013. godine u uvjetima visoke zaduženosti željeznice, itd.

Ciljevi Društva

Osnovni ciljevi “Željeznice Srbije” AD u 2014. godini:

Operativni ciljevi:

- Povećanje obujma rada za 4,1%,
- Povećanje produktivnosti zaposlenika (RTKM po zaposlenom) za 5%,
- Podizanje kvalitete infrastrukture i prijevoznih kapaciteta i razvoj željezničkih resursa kroz realizaciju plana investicija.

Finansijski ciljevi:

- racionalizacija troškova i smanjenje poslovnih rashoda po 1 RTKM do 4%,
- provođenje aktivnosti u cilju uspostavljanje principa tržišnog poslovanja, odnosno komercijalno upravljanje poslovnim aktivnostima, kroz odgovarajuću politiku cijena, i formiranje ugovornog odnosa sa državom (lokalnom samoupravnom), kako bi se obezbjedilo adekvatno financiranje neprofitabilnih usluga i adekvatno financiranje infrastrukture.

Cilj "Željeznice Srbije" AD u budućnosti je da preraste u suvremenu, sigurnu, tržišno orijentiranu i profitabilnu željeznicu, s motiviranim osobljem, odnosno u nacionalnog lidera u masovnom i kvalitetnom prijevozu putnika i robe na željezničkom tržištu u zemlji, kao i da postane značajan integralni dio u europskom željezničkom teretnom prometu, sukladno sa geostrateškim položajem Srbije i sukladno s proporcionalnim dijelom željezničkog Koridora X, koji prolazi kroz Srbiju.

Broj zaposlenika i trendovi u zapošljavanju

Na kraju 2013. godine, u "Željeznice Srbije" AD, bilo je 18.047 zaposlenika, dok se na kraju 2014. godine procjenjuje da će biti oko 17,94 tisuća zaposlenika. Broj zaposlenika na kraju 2014. godine je planiran sukladno s Fiskalnom strategijom Republike Srbije, tako da broj zaposlenika bude jednak broju zaposlenika na početku godine umanjen za broj osoba koji će tijekom 2014. godine biti umirovljen.

U narednim godinama broj zaposlenika će zavisiti od više elemenata, ali prvenstveno od politike Vlade Republike Srbije.

Glavni ciljevi u razvoju ljudskih resursa

Na dan 31.12.2013. godine struktura zaposlenika u "Željeznice Srbije" AD pokazuje sljedeće karakteristike: najviše zaposlenika je sa srednjom stručnom spremom (42,4%), dok se na zaposlenike s visokom spremom odnosi 12,2%; prosječna starost zaposlenika je oko 47,5 godina i najveći broj zaposlenika je sa

stažom od 26-35 godina, oko 46%.

U predstojećem razdoblju nastavit će se aktivnosti na unapređenju kvalifikacijske i dobne strukture zaposlenika, s tim da će te aktivnosti biti usklađene s realnim potrebama novoformiranih društava buduće Grupe "Željeznice Srbije".

Sudjelovanje kompanija u pregovorima o kolektivnim primanjima i plaćama

"Željeznice Srbije" AD, kao integrirano pravno lice, sudjeluje u kolektivnom pregovaranju na razini poslodavca.

SINDIKATI

U "Željeznicama Srbije" AD osnovano je 28 sindikata, i to: Sindikat željezničara Srbije, Sindikat izvršnih službi srpske željeznica, Sindikat radnika željezničke infrastrukture Srbije, Unija sindikata srpske željeznica, Nezavisni sindikat željezničara Srbije, Nezavisni sindikat mašinovođa Srbije, Sindikat operativnih službi ŽTP Beograd, Sindikat stručnih službi Željeznice Srbije, Regionalno - granski sindikat Željeznice Srbije, Željeznički sindikat, Sindikat infrastrukture Željeznice Srbije, Srpske sindikat željezničara 1884, Sindikat novinara Srbije - sindikat novinara Željeznice Srbije, Sindikat "prijevoz putnika" Željeznice Srbije, Sindikat radnika prijevoza robe, Sindikat "Neovisnost" - Željeznički promet Srbije, ASNS granski sindikat zaposlenika u željezničkom prometu, Sindikat invalida rada željezničara Srbije, Ujedinjeni nezavisni granski sindikat Željeznice Srbije, Sindikat mašinovođa, Nezavisni sindikat željezničara Vojvodine, Sindikalna organizacija "Željeznički sindikat - Prvi maj", Sindikat udruženih željezničara, Nezavisni sindikat mašinovođa Vojvodine, Sindikat mašinovođa "Solidarnost" Užice, Srbija kargo sindikat željezničara, Sindikat "Sloga" preporod željeznice i Savez sindikata željezničara Srbije Od ukupnog broja zaposlenika u "Željeznicama Srbije" ad, oko 85% su članovi sindikata. Broj članova sindikata različit je po sindikatima. S obzirom da je sindikalna scena u "Željeznicama Srbije" ad vrlo usitnjena, postoje sindikati u koje je učlanjeno oko 30% od ukupnog broja zaposlenika (Sindikat željezničara

Srbije), pa do sindikata koji broje svega nekoliko članova.

Ovako veliki broj sindikata u tvrtki, ali i na nacionalnoj razini, posljedica je nepostojanja Zakona o sindikatima, koji bi odredio jasne kriterije za osnivanje sindikata i njihovo djelovanje. To bi stvorilo uvjete za postojanje manjeg broja sindikata, što bi dovelo do njihovog jačanja. U "Željeznicama Srbije" AD svaki sindikat djeluje samostalno, međutim u pojedinim situacijama i po određenim pitanjima od zajedničkog interesa, pojedini sindikati se udružuju i nastupaju prema Vladi i poslodavcu zajednički.

Pravila reprezentativnosti

Zakonom o radu propisani su uvjeti za utvrđivanje reprezentativnosti sindikata. Saglasno odredbama Zakona o radu, sindikat se smatra reprezentativnim:

- 1) ako je osnovan i ako djeluje na načelima slobode sindikalnog organiziranja i djelovanja;
- 2) ako je nezavisan od državnih organa i poslodavaca;
- 3) ako se financira pretežno iz članarine i drugih vlastitih izvora;
- 4) ako ima potreban broj članova na temelju pristupnica sukladno Zakonu o radu;
- 5) ako je na propisan način upisan u registar sukladno zakonu i drugim propisima.

Uvjet koji se odnosi na potreban broj članova na temelju pristupnica (točka 4) prethodnog stavka), različit je ovisno o razini na kojoj se sindikat osniva, i to:

Reprezentativnim sindikatom kod poslodavca smatra se:

- sindikat u koji je učlanjeno najmanje 15% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenika kod poslodavca;
- sindikat u grani, grupi, podgrupi ili delatnosti u koji je neposredno učlanjeno najmanje 15% zaposlenika kod poslodavca.
- Reprezentativnim sindikatom za teritoriju Republike Srbije, odnosno jedinice teritorijalne autonomije ili lokalne samouprave, odnosno za granu, grupu, podgrupu ili djelatnost, smatra se sindikat koji pored uvje-

ta navedenih u prvom stavku ovog odjeljka, ispunjava i uvjet da je u isti učlanjeno najmanje 10% zaposlenika od ukupnog broja zaposlenika u grani, grupi, podgrupi ili djelatnosti, odnosno na teritoriji određene teritorijalne jedinice.

Reprezentativni sindikati

Reprezentivni sindikati u "Željeznicama Srbije" AD su: Sindikat željezničara Srbije, Sindikat izvršnih službi srpske željeznica i Sindikat radnika željezničke infrastrukture Srbije.

Sindikata željezničara Srbije član je Saveza samostalnih sindikata Srbije (Sindikata koji je reprezentativan na nacionalnoj razini kao najbrojniji sindikat - oko 600.000 članova), član je Međunarodne federacije transportnih radnika i Europske federacije transportnih radnika.

Željeznički sindikat član je Europske federacije transportnih radnika.

Glavni fokus rada sindikata

- Glavni fokus sindikata usmjeren je unapređenju materijalnog i socijalnog položaja zaposlenika.
- Definiranje politike zarade,
- Osiguravanje boljih uvjeta za rad zaposlenika i primjena Zakona o sigurnosti i zdravlja na radu;
- Definiranje prometne politike na nacionalnoj razini i razini tvrtke;
- Informiranje zaposlenika o aktivnostima poslodavca i svim drugim pitanjima od značaja za život i rad zaposlenika;
- Praćenje i primjena Kolektivnog ugovora;
- Sudjelovanje u procesu restrukturiranja tvrtke;
- Poboljšanje uvjeta za rad sindikata.

KAKO FUNKCIONIRA SOCIJALNI DIJALOG?

Zakonska osnova za socijalni dijalog i industrijske odnose

Socijalni dijalog u Srbiji nema pretjerano dugu povijest. Proces reformi u ekonomskom i političkom sektoru u Sr-

biji doveo je do stvaranja preduvjeta za razvoj socijalnog dijaloga. U tom smislu zakonski osnov za socijalni dijalog u Srbiji predstavlja Zakon o radu, Zakon o Socijalno-ekonomskom savjetu i Zakon o mirnom rješavanju radnih sporova.

Tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini

Tripartitni socijalni dijalog na nacionalnoj razini utemeljen je donošenjem Zakona o socijalno-ekonomskom Savjetu (donesen je 2004 godine). Socijalno-ekonomski savjet Republike Srbije je neovisno tijelo i njega čine predstavnici Vlade Republike Srbije, predstavnici reprezentativnih udruga poslodavaca i predstavnici reprezentativnih sindikata, osnovani za teritoriju Republike Srbije. Osnovna nadležnost Socijalno-ekonomskog savjeta je razmatranje pitanja: razvoja i unapređivanja kolektivnog pregovaranja, uticaja ekonomske politike i mjera za njezino provođenje, politike zapošljavanja, politike zarada i cijena, konkurencije i produktivnosti, privatizacije. Socijalno-ekonomski savjet razmatra nacрте zakona i prijedloge drugih propisa od značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenika i poslodavaca i o njima daje mišljenje, koje se dostavlja nadležnom ministarstvu, koje je dužno u roku od 30 dana od dana dostavljanja mišljenja obavijesti Savjet o svojim stavovima. U slučaju da ministarstvo ne prihvati mišljenje, Socijalno-ekonomski savjet može mišljenje dostaviti Vladi.

U Tripartitni socijalni dijalog „Željeznice Srbije“ AD nisu uključene.

Međutim, Sindikat željezničara Srbije u koji je učlanjeno oko 30% zaposlenika u "Željeznicama Srbije" AD, član je Saveza samostalnih sindikata Srbije, koji je jedan od ukupno dva reprezentativna sindikata na razini Republike Srbije, i isti ima svoje predstavnike u Socijalno-ekonomskom savjetu.

Tripartitni dijalog u željezničkom sektoru

Od kada su "Željeznice Srbije" AD promijenile pravnu formu iz javnog poduzeća u dioničko društvo, socijalni dijalog

"Željeznice Srbije" AD vodi se na bipartitnoj osnovi. Socijalni dijalog odvija se između poslodavca i reprezentativnih sindikata kod poslodavca, a sve sukladno sa Zakonom o radu.

Bipartitni socijalni dijalog u željezničkom sektoru

Socijalni dijalog u željezničkom sektoru uspostavljen je na razini tvrtke.

Razgovori/pregovori sa sindikalnim organizacijama uspostavljaju se na razini tvrtke "Željeznice Srbije" AD i vode se bipartitni socijalni dijalog i u isti su uključeni ovlaštene predstavnici "Željeznice Srbije" AD i sindikata koji su osnovani kod poslodavca.

Proces socijalnog dijaloga

Oblik komunikacije, odnosno socijalni dijalog između poslodavca i sindikata, i to reprezentativnog sindikata, preciznije je uređen Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom, kada je u pitanju pregovaranje radi zaključivanja kolektivnog ugovora. Pored navedenog, socijalni dijalogu u praksi provodi se od neformalnih razgovora do zvaničnih sastanaka i dogovora po raznim pitanjima. Način organiziranja komunikacije između poslodavca i sindikata uvjetovan je oblašću koja je predmet dijaloga. Dijalog između posloводства "Željeznice Srbije" AD i sindikata je dinamičan i promjenljiv proces, koji se kontinuirano unapređuje i proširuje.

U "Željeznicama Srbije" AD zaključen je jedan Kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor u tvrtki zaključen je između poslodavca i reprezentativnih sindikata i to osnovni tekst Kolektivnog ugovora zaključili su 2002 godine, Sindikat željezničara Srbije i Nezavisni sindikat željezničara Srbije, koji su u momentu zaključivanja istog bili jedini reprezentativni sindikati u "Željeznicama Srbije".

Nakon 2002. godine, zaključen je veći broj Aneksa Kolektivnog ugovora, s tada reprezentativnim sindikatima.

Sastanak socijalnih partnera u Beogradu 2014



Kolektivni ugovor, između ostalog, obuhvaća sljedeće oblasti: zasnivanje radnog odnosa, obrazovanje i stručno osposobljavanje i usavršavanje, premještaj na druge poslove, radno vrijeme, odmori i odsustva, zaštita na radu, zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenika, naknada štete, uvjeti za rad sindikata, odredbe o štrajku, višak zaposlenika, rješavanje sporova u primjeni Kolektivnog ugovora.

Rezultati socijalnih dijaloga do sada

Ključni rezultati dosadašnjeg socijalnog dijaloga odnose se na očuvanje i poboljšanje materijalnog i socijalnog statusa zaposlenika.

Najveća stečevina socijalnog dijaloga je potpisivanje i primjena Kolektivnog ugovora i zalaganje za dosljednu primjenu. Kao posljedica toga, osnovni zadatak poslodavca i sindikata je očuvanje i poboljšanje materijalnog i socijalnog statusa zaposlenika.

Budućnost socijalnog dijaloga u Srbiji:

sa stanovišta kompanija

Socijalni dijalog mora prvenstveno da

reši niz pitanja socijalnog karaktera, kako bi se izbeglo socijalno nezadovoljstvo, odnosno omogućila stabilnost željezničkog sistema u tranzicionom procesu

sa stanovišta sindikata

Socijalni dijalog mora biti neizostavna kontinuirana aktivnost u cilju očuvanja i poboljšanja materijalnog i socijalnog položaja zaposlenika.

- Daljnji razvoj socijalnog dijaloga primjenom standarda razvijenih zemalja;
- Veće sudjelovanje reprezentativnih sindikata u kreiranju politike u oblasti rada zapošljavanja, socijalne politike, politike mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i u svim drugim područjima od značaja za zaposlenike, kroz aktivan rad socijalno-ekonomskog savjeta.

pojedinačni zahtjevi strana

Osnovni zahtjev poslodavca je da se stvore uvjeti za stabilno poslovanje tvrtke uz uspostavljanje finansijske ravnoteže, koja je istovremeno neophodna za ispunjenje osnovnog zahtjeva sindikata, koji se odnosi na poboljšanje položaja zaposlenika, sa svih aspekata. Osnovni cilj obje strane usmjeren je ka

obezbjeđenju opće suglasnosti o svim pitanjima, koja su ključna za funkcioniranje i razvoj tvrtke u tržišnim uvjetima privređivanja.

OČEKIVANJA OD ULASKA U EU ZA ŽELJEZNIČKI SEKTOR

Željeznice Srbije "ad smatraju da će europski integracijski procesi, između ostalog, kroz administrativnu i tehnološku standardizaciju, odnosno kroz usuglašavanje s europskim standardima, omogućiti povećanje učešća naše željeznice na europskom željezničkom tržištu, uz prisustvo niza pozitivnih efekata koji proizlaze iz predmetnog procesa.

Očekivani učinak za

• *Željeznički sektor*

Integracijski procesi, koji trebaju stvoriti uvjete za povećanje učešća "Željeznice Srbije" AD na europskom željezničkom tržištu, podrazumijevaju, između ostalog, i intenziviranje modernizacije željezničkih infrastrukturnih i prijevoznih kapaciteta, kako bi se osiguralo ravnopravno sudjelovanje nacionalne željezničke tvrtke na transportnom tržištu.

• *Željezničke kompanije*

U cilju ubrzanja integracijskih procesa



“Željeznice Srbije” AD su poduzele niz aktivnosti u cilju restrukturiranja tvrtke i sukladno s time očekuje se intenzivna implementacija predloženih organizacijskih rješenja. “Željeznice Srbije” AD nastoje kroz integracijske procese i na temelju poduzetih aktivnosti iz područja restrukturiranja stvoriti suvremenu, sigurnu, tržišno orijentiranu i profitabilnu željeznicu. Cilj, a samim tim i očekivanja “Željeznice Srbije” AD su postati nacionalni lider u masovnom i kvalitetnom prijevozu putnika i robe na željezničkom tržištu u zemlji, ali i značajan integralni dio u europskom željezničkom teretnom prometu, sukladno geostrateškom položaju Srbije.

• *Sindikate*

Očekivanja sindikata su da će se pristupanjem Europskoj uniji stvoriti uvjeti za veći priljev investicija, prvenstveno bespovratnih sredstava u željeznički sektor, što će imati utjecaj na poboljšanje položaja srpske željeznice na transportnom tržištu, odnosno poboljšanje ekonomskog položaja “Željeznica Srbije” AD, kao osnovnog preduvjeta za unapređenje materijalno - socijalnog položaja zaposlenika, ali i za povećanjem potražnje za željezničkim uslugama, a samim tim, kroz uvećan obim rada i do eliminisanja potrebe za smanjenjem broja zaposlenika.

Dalje širenje pozitivnog utjecaja na zemlje jugoistočne Europe i Zapadnog Balkana u daljnjem razvoju socijalnog dijaloga, prije svega u:

- Jačanju socijalnog dijaloga kao najboljeg mehanizma i puta za izgradnju i postizanje socijalnog konsenzusa, razvoj demokratskih odnosa i smanjnije tenzije i konflikta između socijalnih partnera u cilju uspostavljanja socijalnog mira
- Promoviranje socijalnog dijaloga kao bitnog, konstitutivnog elementa i stuba moderne demokracije i slanje poruka njegovim sudionicima da samo vođeni dobrom voljom, međusobnim razumijevanjem i konstruktivnim ponašanjem mogu promovirati i širiti duh uvažavanja i kulturu tolerancije;
- Pružanje pune podrške Srbiji, kao kandidatu za članstvo u EU, u jačanju zakonskog i nacionalnog okvira za provedbu pravog i kvalitetnog socijalnog dijaloga.

• *Uslovi rada i osoblje*

Integracijski procesi uz istodobnu modernizaciju kapaciteta željeznice i poboljšanja ekonomskog položaja, trebaju imati utjecaj i na poboljšanje

uvjeta rada, odnosno poboljšanje statusa zaposlenika.

• *Socijalna dimenzija*

Europske integracijske procese potrebno je provoditi uz istovremeno ispunjenje preduvjeta iz područja radnog, sindikalnog i socijalnog zakonodavstva, da bi se kroz socijalni dijalog riješio veliki broj gorućih pitanja, prvenstveno socijalnog karaktera, a sve u cilju očuvanja i poboljšanja materijalno - socijalnog položaja zaposlenika. Stoga, “Željeznice Srbije” AD očekuju socijalnim dijalogom osigurati opći konsenzus o tempu i pravcima aktivnosti koje se provode u tranzicijskom procesu, prvenstveno kako se ne bi dogodilo socijalno nezadovoljstvo. Socijalni dijalog treba pružiti neophodnu stabilnost i čvrstu potporu srpskom društvu, odnosno “Željeznicama Srbije” ad u razdoblju nastavka reformi, odnosno tranzicije.

“Željeznice Srbije” AD očekuje da se socijalnim dijalogom, tijekom integracijskih procesa, uspostavi potpuno povjerenje između sudionika dijaloga kroz definiranje zajedničkih interesa svih sudionika dijaloga.

PRILOZI

Zajedničke preporuke za „bolju zastupljenost i integraciju žena u željezničkom sektoru“



BOLJU ZASTUPLJENOST I INTEGRACIJU ŽENA U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU

Na temelju zajedničke studije socijalnih partnera za identificiranje zastupljenost žena u željezničkim tvrtkama i raznim željezničkim zanimanjima, njihov položaj kao i primjere dobre prakse za bolju integraciju žena u željezničkom sektoru, socijalni partneri CER i ETF su pripremili zajedničke preporuke za podršku jednakim mogućnostima za žene u željezničkom sektoru.

Pitanje jednakih mogućnosti je široko obuhvaćeno temeljnom dokumentacijom Europske unije, počevši od EEC Ugovora¹, Ugovora iz Maastrichta² te onoga iz Amsterdama³. Nedavno, lisabonska strategija za rast i zapošljavanje označila je važnu etapu ove pozitivne faze s namerom da osigura povećanje stope zaposlenosti žena na nivo od 60% do 2010. godine⁴. Danas, stopa zaposlenosti žena iznosi 57,1%.

Kako bi se postigli ciljevi politike, poslodavci, sindikati i direktive moraju djelovati i implementirati jednake uvjete i za muškarce i za žene. Zato je integrirana intervencija na europskoj razini i odlučujuća. U željezničkom sektoru, koji se tradicionalno smatrao "dominantno muškim sektorom"⁶, socijalni partneri CER i ETF žele sada pridonijeti boljoj zastupljenosti i integraciji žena. Stoga su oni ustanovili sljedeće preporuke, koje su upućene sa njima povezanim članovima s ciljem da ih uvedu u praksu na nacionalnoj i regionalnoj, te kasnije i na korporativnoj razini.

1. Povelja za jednake mogućnosti u europskim željezničkim poduzećima i željezničkim sindikatima

Dodatno, moderna europska društva i europske željezničke tvrtke će biti pod utjecajem globalizacije i demografskih promjena. Europske željeznice će uživati u dugoročnom uspjehu samo ukoliko uspiju iskoristiti podjednaki potencijal **i muškaraca i žena**. Dobra suradnja i socijalno partnerstvo tvrtki i sindikata je važna pretpostavka u ovom kontekstu.

Potaknuti prilagodbom pristupa a u vezi s ovom poveljom, mi, željezničke tvrtke i željeznički sindikati, ćemo:

1. kreirati korporativne kulture i kulture radnog okruženja koje su karakterizirane uzajamnim štovanjem i uvažavanjem između svih umešanih strana i u kojoj će muškarci i žene raditi zajedno u partnerstvu jednakosti;
2. integrirati načela jednakih mogućnosti i „spolne jednakosti“ u toku rada organizacije i u politici zapošljavanja tvrtke;



3. pregledati HR procese i osigurati kako žene neće biti odbijene ili spriječene u svom pristupu zanimanju ili razinama posloводства zarad njihovog spola;
4. stvoriti opći okvir koji će olakšati zaposlenicima usklađivanje njihovog posla i obitelji;
5. osigurati da će postojeće razlike u naknadama muškaraca i žena biti prevladane. Muškarci i žene trebaju primiti jednaku plaću za jednaki rad;
6. izraditi opći okvir za zaštitu žena protiv diskriminacije na radnom mjestu;
7. uključuju pitanja ravnopravnosti spolova u kolektivnom pregovaranju i ugovornim radnim odnosima;
8. djelovati kao zagovaratelji jednakih mogućnosti u internim i eksternim medijima i pružiti informacije o pozitivnim primjerima;

2. Preporuke za pozitivno djelovanje

1. Potičite žene na odabir tehničkih zanimanja. Djevojke mogu steći prisnost sa tehničkim zanimanjima kroz suradnju sa školama i putem dana otvorenih vrata.
2. Koristite odabirne procese koji omogućuju nepristran odabir kandidata. Profesionalne sposobnosti trebaju imati glavni prioritet.
3. Uspostavite procedure/pogodnosti u željezničkim tvrtkama za poboljšanje poslovno-obiteljskog balansa. Ovo uključuje opcije za veće fleksibilnosti radnog vremena sukladno sa potrebama te uz konzultaciju sa muškim i ženskim zaposlenicima i njihovih sindikalnih predstavnicima, podrške u skrbi za djecu i članove obitelji kojima je potrebna posebna njega.
4. Razvijati aktivnosti za povećanje sigurnosti za radnike u smjenama i zaposlenike koji mjenjaju smene. Omogućenje većeg osjećaja sigurnosti ne samo za žene i činiti ih voljnima za smjenski rad. Ove aktivnosti također će učiniti naše ženske i muške klijente osjećati se sigurnijim.
5. Preispitati pogodnost pravila i prilagoditi ih europskoj razini. Žene ne mogu biti raspoređene u određenim oblastima ukoliko očekuju bebu. U svim drugim slučajevima, one mogu raditi u svim područjima, gdje njihova fizička i mentalna podobnost ispunjava uvjete.
6. Ponudite ženskim zaposlenicima jednak pristup svim razvojnim i kvalifikacijskim mjerama.
7. Promovišite kulturu ravnopravnosti spolova kroz trening i usavršavanje svih zaposlenika u organizaciji željezničkih poduzeća i sindikata.
8. Poduzmite konkretne korake prema implementaciji Udruge o ravnopravnosti spolova na radnom mjestu.
9. Korporativno izvještavajte o udjelu žena u poduzeću i u različitim područjima djelatnosti i hijerarhijskim razinama, kao i odgovarajućim uvjetima zapošljavanja i nagrađivanja i uspostavi jednakih prilika za akcijske planove u skladu sa EU Direktivom 2002/73/EC.

3. Metodološke preporuke

Preporučujemo nekoliko mogućih metodoloških pristupa:



Zajedničke preporuke za „bolju zastupljenost i integraciju žena u željezničkom sektoru“



a) unapređujte proces procjene (primjerice kroz cirkularnu i multi-aktersku totalitarnu politiku spolne jednakosti) kako bi se osigurao kvalitet organizacijskih struktura, postupaka i upravljanja resursima unutar osviještenog pristupa i zbog radi procjene učinaka promjene tijekom procesa i na njegovom kraju.

b) postavite mjerljive ciljeve za prisutnosti žena u pojedinim strukama i na hijerarhijskim razinama u tvrtki/tvrtkama, koji moraju biti usaglašeni sa predstavnicima sindikata i socijalnih partnera, kao i ciljeve za prisutnost i zastupljenost žena u sindikatima.

4. Evaluacija i praćenje

Tri godine nakon potpisivanja ove preporuke, europski socijalni partneri će obaviti istraživanje o mjerama predstavljenim od strane umješanih poduzeća i sindikata za provedbu ovih aktivnosti.

Oni će izvesti drugu studiju za analizu razvoja koja će se održati nakon njihovog prvog zajedničkog istraživanja (period istraživanja je bio 2004).

Na temelju evaluacije u vezi provedbe preporuka, europski socijalni partneri će razmotriti daljnje akcije kao što su zajednički ciljevi za budućnost i donošenje ad hoc mjera;

RIM, 12. lipanj 2007. god.

Za CER

Franz NIGL
Voditelj CER HR upravne grupe

Jean-Paul PREUMONT
Viši socijalni savjetnik, CER

Za ETF

Lena MOBERG-LINDWALL
Članica ETF biroa željezničke sekcije

Sabine TRIER
Zamjenica generalnog tajnika ETF



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers



WIR – **Žene U** **Železnici** Vodič dobre prakse i provedbe

Beč 2012

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



Uz podršku Europske unije



WIR – Žene u željeznici

WIR – Žene u željeznici

Zapošljavanje

”Dozvoljeno” ...:

- ✓ **Informirati da tehnologija zamjenjuje fizičku snagu**
Argument fizičke snage za mnoge poslove u željezničkom sektoru zastarjeva, tehnički napredak ukida “fizički karakter” mnogih tipičnih “željezničkih” poslova.
- ✓ **Učiniti žene vidljivim / predstaviti pozitivne uzore**
Jednostavno, ali najosnovnija početna poruka koju žene trebaju dobiti: Vama je mjesto u ovom poslu! Ne morate se pretvarati da ste muškarac da biste radile ovaj posao! Dobre slike (odnosno prikazivanje žena na internet stranicama, u filmovima, u reklamama, itd.) su najbrži način za prijenos poruke i prebacivanje potencijalnih kandidatkinje preko prve prepreke - automatska percepcija da su radna mjesta tvrtke rezervirana za muškarce.
- ✓ **Aktivno tražiti kontakt s potencijalnim ženskim kandidatima**
Npr. kroz suradnju s ženskim udrugama, na sajmovima, itd
- ✓ **Preferirati žene kada su kvalifikacije jednake**
To se odnosi na zvanja u kojima muškarci dominiraju, pod uvjetom da je takva “pozitivna diskriminacija” legalna u dotičnoj zemlji.
- ✓ **Pokušati uposliti barem 2 djevojke / žene**
To se odnosi na zvanja/odjele gdje muškarci generalno dominiraju i posebice na pripravnički staž u tim područjima. Kad (kao što se često događa) postoji samo vrlo mali broj prijava za radno mjesto od strane djevojka ili žena, pozvati na intervju sve ženske kandidate.
- ✓ **Osnažiti žene i podržati lobiranje**
Pobrinuti se da postoje i druge žene kojima se treba obratiti (npr. ženski instruktori u tehničkim područjima, kolegice)
- ✓ **Poticati djevojke da pohađaju netradicionalne (tehničke) škole**
Npr. uspostavljanje kontakata i suradnje sa školama, itd.
- ✓ **Postaviti temu “zapošljavanje većeg broja žena” na dnevni red socijalnog dijaloga**
Razgovarati o zapošljavanju žena (u svim zanimanjima) u socijalnom dijalogu i pregledati kolektivne ugovore

...i “Nedozvoljeno”:

- X **Očekivati da će jedna jedina promjena/mjera privući žene**
Unutar zapošljavanja, ali i u cijelini, uvijek je skup mjera/ukupna korporativna filozofija i strategija ono što ženama čini ili ne čini radno mjesto privlačanim.
- X **Koristiti uobičajene kanale i metode zapošljavanja**
Politika zapošljavanja mora biti razmotrena u odnosu na to gdje i kako je najbolje dosegnuti i privući ciljano skupinu (npr. tekstovi i slike koje privlače muškarce ne moraju nužno privući žene na isti način).
- X **Očekivati da zapošljavanje preve djevojke / žene nije tema u vašem timu**
Pripremiti i raspravljati o zapošljavanju prve djevojke / žene sa svojim timom. Nepričanjem o tome i neuzimanjem stereotipa i predrasuda ozbiljno, rizikujete pogoršanje radne klime i tračeve.



Usklađivanje poslovnog i privatnog života

“Dozvoljeno” ...:

✓ **Usklađivanje je zadatak tvrtke**

Pogotovo u željezničkim tvrtkama, gdje rad u smjenama i prostorna mobilnost otežavaju usklađivanje, treba biti omogućen okvir aistencije sukladan strukturi koji olakšava ovaj problem (primjenjen na licu mjesta).

✓ **Uključiti sve zaposlenike u mjere usklađivanja**

Za pojačanje prihvaćanja i izbjegavanje različitih kategorija zaposlenika, muškarci i žene trebaju biti uključeni u mjere usklađivanja, gdje je primjenljivo, i imati npr. mogućnost na dopust (za daljnje obrazovanje, itd).

✓ **Uključiti cijeli tim u poslove planiranja**

Kad se npr. planiraju smjene tada cijeli tim treba biti uključen na licu mjesta, kako bi korporativni zahtjevi i želje pojedinih zaposlenika mogu biti najbolje zadovoljeni. Također je važno da se naprave pouzdani rasporedi rada određeni period vremena unaprijed.

✓ **Dopustiti smanjenje / fleksibilnost radnog vremena, kada se to traži**

Ovo se odnosi i na muškarce i na žene; sa i bez odgovornosti - ako je moguće, uzimajući u obzir specifičnosti različitih radnih mjesta u željezničkom sektoru. Pokazati da fleksibilni raspored vremena ima prednosti za sve uključene strane.

✓ **Planirati odsustva (izlazak i ponovni ulazak) i održavati bliske kontakte**

Razmišljati o zaposlenicima na odsustvu kao dijelu tima i informirati ih o svim važnim pitanjima, pozivati ih na događaje, nuditi im da preuzmu zamjene za odmor, itd.

✓ **Podržati koncept ravnoteže poslovnog i privatnog života u socijalnom dijalogu**

Diskutirati pitanje o usklađivanju poslovnog i privatnog života u socijalnom dijalogu i pregledati kolektivne ugovore

... i “Nedozvoljeno”...:

X Nuditi nepuno radno vrijeme samo niskokvalificiranim radnicima / pod nesigurnim uvjetima

Skraćeno radno vrijeme se najčešće nudi u niskokvalificiranim oblastima ili na niskim hijerarhijskim razinama. Štoviše, mnoga fleksibilna radna mjesta (nepuno radno vrijeme, s ugovorima na određeno vrijeme) koja se nude u transportnim sektorima/poduzećima u nastajanju (npr. lanaci opskrbe/logističke tvrtke, koje nude najmanje jamstva za posao) također su neizvjesna, a relativno siguran posao sa punim radnim vremenom ostaje u oblastima gdje dominiraju muškarci. Nepuno radno vrijeme treba biti moguće na svim hijerarhijskim razinama i u svim vrstama profesija.

X Razmišljati o njezi kao pitanju koje se samo odnosi na roditelje male djece

U stvari, adolescentima u dobi od 12 do 16 godine su također potrebna njihovi roditelji. Štoviše, osim brige o djeci također postoji potreba brige o starijim osobama i takva odsustva za njegu se još teže planiraju (pošto što se događaju iznenada, vremenski period nije predvidljiv, i općenito zaposlenik je stariji nego nakon rođenja djeteta po povratku).



WIR – Žene u željeznici

WIR – Žene u željeznici

Karijera i jednake plaće

“Dozvoljeno” ...:

✓ **Postaviti kvantitativne ciljeve i pratiti ih**

Za razvoj karijere kod žena, ključni element je snažna potpora iz top menadžmenta, npr. putem postavljanja i kontrole kvantitativnih ciljeva s pogledom na žene na rukovodećim položajima.

✓ **Biti otvoren s klasifikacijama, ciljevima i pravcem karijere zaposlenika**

Klasificirati i vrednovati kvalifikacije i definirati pravac karijere, zajedno sa zahtjevima za napredovanje. Koristiti interne izvore (preorijentacija, unapređenja) za ispunu rukovodećih pozicija kvalificiranim ženama.

✓ **Ponuditi programe mentorstva i podržati aktivnosti umrežavanja**

Aktivan mentorski program je ključan, posebno za žene u polju gdje dominiraju muškarci. Također omogućiti uspostavu i održavanje mreža za žene (imajući u vidu eventualno različite pristupe muškaraca i žena prema umrežavanju).

✓ **Planirati “inkluzivnu” obuku**

Obuka se mora planirati i prilagoditi tako da muškarci i žene mogu imati koristi od nje. Uvjeriti se da sadržaj, treneri i vrijeme također odgovaraju ženama i definirati koji se napredak u karijeri može postići nakon pohađanja određene obuke.

✓ **Aktivno pozivati žene**

Jasno se obratiti ženama i motivirati ih:

- da pohađaju obuku;
- da apliciraju za zanimanja na višoj hijerarhijskoj razini.

✓ **Primjeniti transparentnost protiv razlika u plaćama među spolovima**

Transparentnost igra ključnu ulogu u rješavanju problema razlika u plaćama među spolovima. Uobičajeni i strogi sustavi nagrađivanja koji određuju posebne pozicije za određene razine plaća su bitni. Ipak, razlike u plaćama među spolovima još uvijek se povezuju s beneficijama ili posebnim ugovorima. Dakle, kriteriji koje dovode do beneficija se moraju definirati i priopćiti.

✓ **Staviti razvoj karijere i jednake plaće na dnevni red socijalnog dijaloga**

Raspravljati o pitanju razvoja karijere i jednakih plaća u socijalnom dijalogu i razmotriti kolektivne ugovore

... i “Nedozvoljeno”:

X Imati iluziju da će se “sve dovesti u red”

Ne postoji “nevidljiva ruka” koja osigurava da će najbolji zaposlenici napredovati u svojoj karijeri. Prema trendu, postoje npr. različiti stavovi prema poslovodstvu vođenom od strane muškaraca i to se mora se uzeti u obzir.

X Misli da dobro vodstvo ovisi o “non-stop” dostupnosti

Vodstvo je prije stvar organizacije nego stvar stalne dostupnosti, tako da je vodstvo u nepunom radnom vremenu moguće. Istraživanja pokazuju da postoje muškarci kao i žene na rukovodećim položajima koji imali prekide u karijeri.

X Očekivati da će pojedinačni pregovori dovesti do fer plaća

Umjesto toga, zbog pojedinačnih pregovora nejednakost raste, a oni koji se najbolje reklamiraju, zarađuju više.



Politika svopće jednakosti**“Dozvoljeno” ...:**✓ **Ravnopravnost spolova je zadatak menadžmenta**

Od vrha ka dole strategija se mora razvijati, provoditi i kontrolirati. Takva strategija ravnopravnosti spolova treba biti dio cjelokupne korporativne strategije i obvezujuća za upravljanje.

✓ **Postaviti ciljeve i nadgledati ih**

Napraviti odgovornosti na različitim razinama upravljanja i postaviti standardne procedure za praćenje i izvještavanje.

✓ **Priopćiti i podržavati ravnopravnosti spolova (interno i u vanjskim odnosima)**

Uključiti cijelu tvrtku, kako se stereotipi koji sprječavaju jednakost mogu dogoditi na bilo kojoj hijerarhijskoj razini i u različitim situacijama (na poslu ili u reklamama za tvrtku).

✓ **Kontinuirano raditi na promjenama u kulturi**

Takva radna kultura je temelj za svakodnevni rad u tvrtki i ne dolazi sama po sebi, nego je treba razvijati.

... i “Nedozvoljeno”..:**X Jednostavno razmišljanje o jednakim prilikama kao jednakom tretmanu**

Kada se muškarci i žene na poslu tretiraju jednako (a često i na način koji se tradicionalno služi muškim obrascima ponašanja), to ne znači da muškarci i žene imaju jednake mogućnosti da razviju svoje stvarne potencijale (da primijene svoje talente i najbolje služe svrsi tvrtke).

X Očekivati da je strategija jednakosti/različitosti dovoljna

To je samo polazna točka za provedbu, kontrolu i ponovno razmišljanje o tom procesu. Postizanje ravnopravnosti spolova je dugoročan proces koji aktivno mora biti podržan, osvješćen i vidljiv.

X Očekivati da svi primjenjeni instrumenti/mjere budu korisni

To je (nelinearni) proces učenja i često su neophodna usvajanja kako bi se postigli ciljevi.



Zajedničke preporuke za „Koncept zapošljivosti



The Voice
of European
Railways



KONCEPT ZAPOŠLJIVOSTI U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU **PREPORUKE**

Tijekom 2000/2001 i 2005/2006 Radna skupina II Europskog odbora za socijalni dijalog u željezničkom sektoru ispitala je u dva studijska projekta pitanje da li je koncept zapošljivosti pogodan i koristan koncept za željeznički sektor. Prvi projekt rezultirao je sektorski specifičnom okvirkom definicijom pojma, objavljenom pod nazivom „Strategija „zapošljivosti“ – iskoristiva za europske željeznice?“, dok je u drugom projektu ocjenjen napredak u provedbi ovog koncepta u odabranim željezničkim poduzećima. Rezultat drugog projekta je priloženi Memorandum.

Socijalni partneri smatraju da su daljnje aktivnosti na ovom polju korisne za sektor te donose sljedeće preporuke:

1. Željeznice u Europi trebaju koristiti strategiju zapošljivosti kako je predviđeno u ovom Memorandumu kao središnju temu za politiku ljudskih resursa, a sa njom i prezentirati paket različitih instrumenata za *razvoj osoblja i organizacije* u jednom *integriranom pristupu*.
2. Zapošljivost kao strateški koncept temelji se na prevenciji i ima za cilj stvoriti radno okruženje koje održava i poboljšava sposobnost radnika u pogledu kvalifikacija i kompetencija kao i zdravlja i spremnosti, kako bi se bilo 'zapošljivo' u općim uvjetima. Odgovornost je podijeljena odgovornost poduzeća, zaposlenka, radničkih vijeća i sindikata.
3. Ciljevi, načela i okvirni uvjeti za provedbu strategije u operativnu praksu trebaju biti dogovoreni na temelju socijalnog dijaloga između socijalnih partnera, kako bi se omogućilo da korist pristupa bude učinkovita za obje strane tj. za tvrtku i za zaposlenike.



Zajedničke preporuke za „Koncept zapošljivosti

4. Europski socijalni dijalog o željeznicama će promovirati i pratiti proces proširenja i provedbu zapošljivosti kao središnje teme moderne HR politike i obavljati privremene procjene, s vremena na vrijeme. To se može dogoditi putem različitih instrumenata: političke konferencije, konferencije za razmjenu rada i iskustava, promatranjem i stavljanjem na raspolaganje poučnih materijala (studije slučaja za dobre prakse, osnovni vodiči, uzorci sporazuma...)
5. Konferencija koja okuplja predstavnike sindikata/radnih vijeća i posloводства iskusnih po pitanju zapošljivosti u praktičnom smislu, na razini poduzeća bi mogla biti organizirana iduće godine. To će omogućiti razmjenu iskustava, standarde dobrih praksi i izravnu diskusiju o aspektima zapošljivost između europskog i socijalnog dijaloga baziranog na tvrtki.

Beograd, 4. listopada 2007. godine

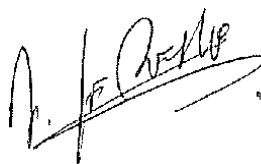
Za CER:

za ETF:

za EIM;



Franz NIGL
Predsjednik CER
skupine za ljudske resurse



Didier LE RESTE
Član biroa željezničkog odjela



Michael ROBSON
Generalni tajnik EIM

Zajedničke preporuke za „promoviranje sigurnosti i osjećaja sigurnosti nasuprot nasilja treće strane“



The Voice
of European
Railways

Promoviranje sigurnosti i osjećaja sigurnosti od nasilja treće strane u Europskom željezničkom sektoru

Preporuke Europskih socijalnih partnera željezničkog sektora

Konačna verzija 5.11.2012

1. Pozadina preporuka i namjera socijalnih partnera

Sigurnost željezničkih radnika i putnika je od suštinskog značaja za europske socijalne partnere i njihove partnerske tvrtke i sindikate. Iako je željeznički prevoz putnika u osnovi siguran, socijalni partneri su vrlo zabrinuti naročito u vezi nasilja treće strane protiv zaposlenih u željezničkom prijevozu putnika. Mi definiramo nasilje treće strane kao "incidente u kojima se osoblje vrijeđa, prijeti mu se ili se zlostavlja u okolnostima povezanim sa njihovim radom, a koji podrazumjevaju eksplicitni ili implicitni izazov po njihovu sigurnost, blagostanje i zdravlje".¹ Incidenti nasilja treće strane imaju tjelesni, društveni i ekonomski utjecaj za zaposlenike i socijalne partnere. To mogu biti fizičke ozljede, mentalna patnja, strah i osjećaj nesigurnosti, ponašanja ignorisanja i izbjegavanja, izgubljeni radni dani i bolovanje, prestanak posla, invalidska mirovina za zaposlene, negativna slika pružatelja usluga zbog kašnjenja i otkazivanja vlakova i druge posljedice. Dužnost zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na poslu je na poslodavcima i prema EU propisima i prema nacionalnim zakonima.² Ali zaposlenici će se također ponašati što je duže moguće na takav način da svoje zdravlje i sigurnost ne naruše. Europski socijalni partneri imaju za cilj kooperativnu korporativnu kulturu za poduzimanje mjera radi spriječavanja nasilja i nošenja s posljedicama uzrokovanih nasiljem treće strane, pogotovo protiv zaposlenika željezničke tvrtke. Europski socijalni partneri naglašavaju da će zajednički nastup najvjerojatnije biti najuspješniji.

2. Ciljevi zajedničkih preporuka

U izdavanju ovih zajedničkih preporuka, europski socijalni partneri željezničkog sektora imaju slijedeće namjere:

- Podržati svoje članove - partnerske sindikate i tvrtke - u poduzimanju mjera koje će pomoći da se poveća sigurnost i osjećaj sigurnosti osoblja i putnika kod nasilja treće strane;
- Pridonijeti poboljšanju uvjeta rada u željezničkom putničkom prometu;
- Pokrenuti strategije usmjerene na sprečavanje i rukovanje nasiljem treće strane na poslu putem praktičnih mjera u svojoj komunikaciji, prevenciji, intervenciji i kontroli.

3. Preporuke za djelovanje za socijalne partnere

Mjere usmjerene na komunikaciju, prevenciju, intervenciju i kontrolu trebaju biti usklađene s odgovarajućim područjima rada i odjelima tvrtke. Globalni i udruženi pristup se čini najboljim. Dakle, europski socijalni partneri preporučuju da se održiva politika treba primjeniti, što uključuje mjere u sledećim područjima:

¹ Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu (OSHA): Izvješće Europskog opservatorija za rizike. Nasilje i zlostavljanje na radnom mjestu: Europska slika. Luksemburg, 2010 P. 16

² Europski socijalni dijalog: Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu. 2007 P. 1.

Zajedničke preporuke za „promoviranje sigurnosti i osjećaja sigurnosti nasuprot nasilja treće strane“

- **Stvaranje svijesti**
 Nasilje treće strane se može smanjiti kroz podizanje svijesti o ovom pitanju među poslodavcima, zaposlenicima, korisnicima i putnicima. Dakle, socijalni partneri na razini tvrtke ili granskog sektora bi trebali biti usmjereni na zajednički pristup za rješavanje problema. Oni bi trebali definirati zajedničku strategiju komunikacije i prevencije, što podrazumjeva kampanju “nulte tolerancije”, koja sadrži odgovarajuće smjernice i obuku za djelatnike, te preventivne mjere za javnost zajedno s opisom incidenata koji trebaju biti prijavljeni. Te opise treba formulirati na način pogodan za klasificiranje djela nasilja u računalnoj bazi podataka.
- **Upostava specijaliziranog subjekata**
 Jedan subjekt bi trebao biti ustanovljen unutar tvrtki, sa službenim zadatkom analize i provedbe dogovorenih mjera. U svakom slučaju taj određeni subjekt trebao bi usko surađivati sa sigurnosnim i kadrovskim jedinicama i pogođenim poslovnim jedinicama. U okviru važećeg zakona i mogućih odgovarajućih sredstava, incidente nasilja treće strane treba zabilježiti i ispitati pomoću odgovarajućih sredstava. Ovaj subjekt može biti i kontaktna točka u slučaju incidenata ili pitanja.
- **Izvrješćivanje, snimanje i analiziranje**
 Svi incidenti koji su jasno definirani da trebaju biti prijavljeni (uključujući i uvrede i prijetnje), trebaju biti zabilježiti na odgovarajući sustavni način i ocjenjeni. Potrebne mjere mogu biti dizajnirane i implementirane. Svi oni koji su uključeni bi trebali biti informirani o procesu. Zaposlenike treba poticati prijaviti sve slučajeve i predložiti mjere za poboljšanje, ako je to moguće.
 Europska tipologija incidenata, koji se moraju prijavljivati pomogla bi uskladiti razumijevanje nasilja treće strane na europskoj razini, te bi trebala biti ustanovljena.
- **Uprava za sigurnost i tehnička sredstva**
 Uprava za sigurnost kombinira kadrovske i tehničke mjere. Vrlo važan čimbenik je učiniti dostupnim, na vlakovima i postajama, aktivno i prisutno osoblje za sigurnost, posebno obučeno za željeznice, kao i, ovisno o zemljama, prisutnost policije. Preventivne mjere mogu također biti posebni postupci i/ili objekti u vezi prodaje karata, pristupa vlakovima, građevinskih aspekata postaja, video nadzora itd. Sustavi video nadzora mogu pomoći da se spriječe, identificaju te procesuiraju incidenti i zločini.
- **Preventivna obuka i senzibiliziranost za osoblje**
 Trening priprema zaposlenike na mogući kontakt s klijentima i odgovarajuće djelovanje u situacijama nasilja treće strane te ih uči načinima prevencije i rukovanja posljedicama na najbolji način. Tvrtke trebaju osigurati odgovarajuće tečajeve za te zaposlenike i njihove uprave na sve potrebne teme, uključujući i de-eskalaciju, prepoznavanje potencijalno nasilne situacije, itd.
- **Naknadna briga**
 Odgovarajuće i transparentne postupke za potporu treba osigurati zaposlenicima koje su žrtve nasilja treće strane, koji, ovisno o okolnostima, mogu uključiti i medicinsku (također psihološko), pravnu, praktičnu i/ili financijsku potporu.
- **Suradnja sa zakonom i redom**
 Suradnja između željezničkih tvrtki, policije i vlasti poboljšava ukupnu sposobnost za provođenje sigurnosti. Socijalni partneri također naglašavaju važnost rada s drugim odgovarajućim partnerima na državnoj i lokalnoj razini kako bi se identificirala i spriječila nasilja treće strane imajući dosljedan pristup.
- **Korištenje dobre prakse**
 Dobre prakse već postoje u pogledu prevencije, rukovanja i kontrole nasilja treće strane protiv zaposlenika željezničkih poduzeća u Europi. Mjere predviđaju potrebu uzimanja u obzir veličine i vrste tvrtke i njihova primjena treba biti potvrđena. Dobre prakse opisane u priručniku “promoviranje sigurnosti i osjećaja sigurnosti od nasilja treće strane u Europskoj željezničkom sektoru. Vodič za dobru praksu” se mogu ovdje koristiti.³

³ CER, ETF, EVA: „Promoviranje sigurnosti i osjećaj sigurnosti od nasilja treće strane u europskom željezničkom sektoru. Vodič za dobru praksu“. Berlin 2012. godine

Zajedničke preporuke za „promoviranje sigurnosti i osjećaja sigurnosti nasuprot nasilja treće strane“

- **Dijalog s političarima, daljnjim dionicima i sa socijalnim partnerima / civilni i socijalni dijalog**
Zahtjevi željezničkih poduzeća, predstavnika poslodavaca i sindikati koji su upućeni političarima i mogućim drugim mogućim uključenim dionicima trebali bi dobiti pozornost nacionalnih i europskih političara.
- **Dodjela javnih ugovora za željeznički prijevoz putnika**
Dodjela javnih ugovora za željeznički prijevoz putnika mora zahtjevati podnošenje odjela za sigurnosti zaposlenika i putnika, što treba uzeti u obzir u postupku dodjele ugovora.
- **Sklapanje sporazuma socijalnih partnera**
Sklapanje sporazuma socijalnih partnera se smatra vrijednim na različitim razinama (tvrtke i/ili na razini industrijskog sektora itd.). Prijedlozi izloženi od strane zaposlenika za poboljšanje slabih točaka u sigurnosti na radu trebaju biti ispitani, i, ako je moguće, usvojeni.
- **Redovita procjena učinkovitosti poduzetih mjera**
Europski socijalni partneri preporučuju redovite procjene poduzetih mjera na europskoj i nacionalnoj razini (primjerice, godišnje). Iskustvo, predmetni razvoji u zakonodavstvu i tehnologiji također trebaju biti uzeti u obzir radi pružanja boljih rješenja. Rezultate treba procijeniti i postići dogovor o načinima poboljšanja mjera. Rezultati procjene mogu se razmotiti u novim ugovorima.

Promoting security and the feeling of security vis-à-vis third-party violence in the European railway sector

Recommendations of the European railway sector social partners

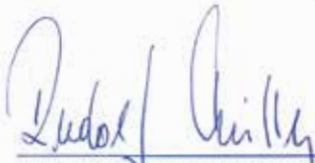
signed in Brussels on 5 December 2012



Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
Dr. Libor Lochman
Executive Director



European Transport Workers' Federation (ETF)
Sabine Trier
Deputy General Secretary



Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
Dr. Rudolf Müller
Chairman of the European Social Dialogue Committee for Railways,
Chief Human Resources officer of DB Schenker Rail Deutschland AG



European Transport Workers' Federation (ETF)
Guy Greivelding
President of ETF Railway Section,
President FNCTFEL, Luxembourg

CER
Avenue des Arts, 53
1000 Brussels
Belgium
Tel: +32 2 213 08 70
Fax: +32 2 512 53 31
e-mail: contact@cer.be
web: www.cer.be

ETF
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
1000 Brussels
Belgium
Tel: +32 2 285 46 60
Fax: +32 2 280 08 17
e-mail: etf@etf-europe.org
web: www.etf-europe.org

Zajedničke preporuke „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“



The Voice
of European
Railways

Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru

Zajedničke preporuke europskih socijalnih partnera

1. Pozadina preporuka i namjera socijalnih partnera

Europski socijalni partneri u željezničkom sektoru smatraju da psihosocijalni rizici (PSR) utječu na profesionalnu sigurnost i zdravlje (OSH) željezničkih radnika. Po njihovom mišljenju, bavljenje pitanjem PSR će biti od koristi kako za željezničke tvrtke i tako i za radnike u željeznici. Sa stanovišta poslodavca, smanjenje PSR znači smanjenje skrivenih troškova vezanih za psihosocijalne rizike. Za radnike smanjenje psihosocijalnih rizika znači i poboljšanje kvalitete radnog života i pomaže sprječavanje nastanka ozbiljnih zdravstvenih problema. U 2002, Europska komisija procijenila je da je stres na radu koštao 20 milijardi Eura godišnje u Europi, zbog proizvodnih gubitaka, odsustvovanja te prezentizma¹ itd. Trenutno oko 50% i 60% izgubljenih radnih dana u EU nastaje zbog psihosocijalnih rizika².

Interesovanje socijalnih partnera fokusira se na preventivnom aspektu sa njegovim potencijalom za poboljšanje uvjeta rada i samim tim blagostanja radnika na poslu. Prema definiciji EU-OSHA, "ovi rizici su povezani sa načinom na koji koji je posao projiciran, organiziran i vođen, kao i sa ekonomskim i socijalnim kontekstom rada; oni mogu dovesti do povećane razine stresa i također do ozbiljnog pogoršanja mentalnog i fizičkog zdravlja"³. Ovi problemi mogu, ako se ne riješe brzo, postati patološki. Općenito govoreći, postoje tri vrste čimbenika koji obuhvaćaju psihosocijalne rizike: (1) posao povezan sa stresom (2) unutarnje nasilje (siledžijstvo, agresija, verbalno ili seksualno uznemiravanje, konflikti, problemi u komunikaciji, itd), i (3) nasilje treće strane (prijetnje, uvrede, verbalna ili fizička agresija).

1 Prezentizam znači biti fizički na poslu, ali bez stvaranja očekivane produktivnost, nakon bolesti ili burnout-a. Gubici zbog prezentizma ponekad mogu biti gori za tvrtke od gubitaka zbog izostanaka.

2 Suočavanje s psihosocijalnim rizicima: Faktori uspjeha i prepreka. EU-OSHA priopćenje za štampu 2012. https://osha.europa.eu/en/press/press-releases/dealing_psychosocial_risks_success_factors_obstacles

3 ČINJENICE. Stručni prognoza o nastajanju psihosocijalnih rizika vezanih za sigurnost i zdravlje na radu (OSH). Europska agencija za sigurnost i zdravlje na radu. Belgija 2007.

Zajedničke preporuke „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“

2. Ciljevi zajedničkih preporuka

Zdravo radno okruženje, uzimajući i fizičke i mentalne aspekte u obzir, je važno za osiguravanje dobre kvalitete rada, a time i visoke kvalitete usluga. Dobrobit na poslu ima gotovo istu važnost za produktivnost i kvalitetu usluga.

Opći cilj zajedničkih preporuka je pridonjeti poboljšanju uvjeta rada u željezničkom sektoru rješavanjem problema psihosocijalnih rizika i identificiranjem specifično sektorskih mjera pridonoseći smanjenju problema. Specifični ciljevi udruženih preporuka su povećati svijest i razumijevanje poslodavaca, radnika i njihovih predstavnika za poslovne psihosocijalne rizike i skrenuti im pozornost na indikativne znake rizika. Socijalni partneri bi željeli vidjeti strategiju i akciju započetu u umešanim sindikatima i poduzeća s ciljem sprečavanja i upravljanja psihosocijalnim rizicima povezanim sa radom.

Obaveza da se zaštiti zdravlje i sigurnost zaposlenika jasno je pozicionirana i u EU i u nacionalnim zakonodavstvu⁴. Europski socijalni partneri dijele mišljenje, da rješavanje psihosocijalnih rizika ne bi trebao biti samo dio zdravstvene i sigurnosne direktive poduzeća već mora biti upućeno na sva relevantna područja politike i djelovanja tvrtke. Oni su u potrazi za kooperativnom korporativnom kulturom u kojoj su poduzete mjere za sprječavanje psihosocijalnih rizika i sučeljavanje sa njihovim posljedicama. Imenovanje psihosocijalnih rizika može biti provedeno u okviru ukupnog procesa procjene rizika, kroz posebnu direktivu psihosocijalnih rizika i/ili putem specifičnih mjera utvrđivanja čimbenika rizika. Europski socijalni partneri ističu da zajednički pristup obećava da će biti i najuspješniji.

3. Čimbenici i indikatori psihosocijalnih rizika

Tijekom projekta "PSR-Rail" u 2013, zajednička CER/ETF studija je identificirala važne faktora (situacije, okolnosti, itd), koji mogu proizvesti psihosocijalne rizike u željezničkim zanimanjima.

3.1 Radni zahtjevi

Tehnologija

- Izazovi novih protiv starih tehnologija, zahtjevi za vještinama povezanim sa kompjuterizacijom, nedovoljne informacije o novim alatima, izvođenje radova s neispravnim ili zastarjelom opremom, ograničena tehnička sredstva

Opterećenje i vremenski pritisak

- pritisak vremena zbog prometa (npr. posao se mora završiti prije otpočinjanja jutarnje gužve), pritisak po pitanju rokova iz različitih izvora koji ometaju izvršenje prometa ili radova na održavanju, prometne nedaće ili nezgode također izazivaju zadržavanja
- radovi održavanja kolosjeka tijekom prometa

Struktura i komunikacija

- Jedan povećan broj ljudi (iz različitih tvrtki) koji bi se bavio omogućenjem neometang upravljanja prometom
- Noćni i smjenski rad podvrgavaju kratkoročnim promjenama, smanjujući transparentnosti i predvidivosti
- Radno opterećenja tijekom sati prometne gužve, pun broj radnih sati
- Pritisak da se postignu prodajni ciljevi
- Rukovanje novcem (sigurnost)
- Multitasking kombinovan s čestim prekidanjima

⁴ Europski socijalni dijalog: Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilja na radnom mjestu. 2007 P.1.

Zajedničke preporuke „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“

Ljudski resursi

- Nedostatak ljudskih resursa
- Problemi nastali u vezi sa starenjem radne snage
- Utjecaj prekovremenog i smjenskog rada na poslovno-životnu ravnotežu
- Rast veličine timova: odgovornost za sve veći broj članova tima

3.2 Emocionalni zahtjevi

Vanjski

- agresija i nasilje od strane putnika, strah od napada
- Izloženost samoubojstvima ili ozbiljnim nesrećama na šinama
- Komercijalni zahtjev "nastavi se smijati" ne pridonosi pokazivanju emocija

Interni

- Širok raspon odgovornosti: sigurnosti i odluke o sigurnosti, upravljanje krizama, veće zemljopisno područje, rukovanje novcem, rizik od kazne zbog pogrešaka ili incidenata na koje se ne može utjecati
- Dvostruki pritisak od nadređenih i podređenih
- Smanjenje broja zaposlenih
- Osjećaj nepružanja kvalitete, beskorisnosti napora

3.3 Granica autonomije/donošenja odluka

Struktura i komunikacija

- Međuovisnost zbog rada organiziranog duž lanca odgovornosti
- Napetosti zbog nepovezanosti između vlasti koje odlučuju i operativne razine
- Nedostatak sredstava: informacije, treninga, opreme, osoblja
- Kompleksnost procesa i nedostatak jasne organizacije
- Ograničen pogled i sredstva za rješavanje problema
- Ovisnost o tehnologiji i eksternim informacijama
- Teškoće / svađe s hijerarhijski nametnutim odlukama
- Povećanje broja procesa, povećanje složenosti procesa, umanjenje unutarnje podrške
- Aktivnosti kontrolirane uređajima za nadgledanje
- Nedostatak ovlasti i sredstva da poduzmuimanje akcije

3.4 Društvene veze, radni odnosi

Vanjski

- Pogoršanje javnog imidža željezničkih tvrtki / zaposlenika
- Povećanje broja sudionika dovodi do problema u komunikaciji

Interni

- Odgovornost za sigurnost i zaštitu željeznice
- Specifične socijalne situacije u vlaku
- Teške situacije sa kolegama i nadređenima
- Menadžeri nisu prisutni na terenu (udaljena podrška), teškoće menadžera da upoznaju članove tima i potaknu upravljačke odnose.
- Stanice bez osoblja nisu dovoljna podrška za osoblje u vlaku
- Izostanci (izostajanje s posla)
- Prezentizam (Odlazak na posao za vreme bolesti, ostajanje na poslu duže nego što je potrebno bivajući neproduktivan)

3.5 Sukobljene vrijednosti

- Komercijalne nasuprot osobnih vrijednosti

Zajedničke preporuke „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“

- Usluga nasuprot ciljeva prihoda
- Kultura sankcija nasuprot priznavanja pogrešaka (nedostatak "kulture bez krivnje" u željeznici)
- Poštivanje pravila sigurnosti i kvalitete nasuprot produktivnosti i komercijalnih interesa
- Sigurnost infrastrukture nasuprot broju i točnost vlakova
- Rješavanje kratkoročnih problema nasuprot dugoročnih poboljšanja
- Dostupnost nasuprot sati za odmor

3.6 Socio-ekonomska nesigurnost

Strukturna

- Neizvjesnost zbog političkih odluka na regionalnoj, nacionalnoj ili europskoj razini
- Reorganizacija i strukturne promjene željezničkih poduzeća
- Strah od gubitka nečijeg posla ili transfera u drugu tvrtku
- Manjak, pad investicija
- Nestanak određenih poslova
- Radno mjesto geografski udaljeno od kuće, zbog kontinuirane organizacijske promjene i restrukturiranja (Dugo putovanje na posao ili noći daleko od kuće)

Osobna

- Nedostatak razumijevanja za proces, nedostatak informacija
- Strah od zdravstvene nesposobni za rad
- pojedinačna konkurencija

Mogući pokazatelji postojećih psiholoških rizika su visoke stope odsustvovanja, izmjena zaposlenika, česti interpersonalni sukobi, žalbe radnika, itd.

4. Mjere za identifikaciju, sprječavanje i upravljanje psihosocijalnim rizicima

Svrha procedure prevencije psihosocijalnih rizika je sprečiti i/ili smanjiti rizike i njihove posljedice i regulirati ih pronalaženjem i analizom uzroka i definiranjem zajedničke akcije. Specifični alati su potrebni za objektivizaciju faktora rizika. Socijalni partneri preporučuju da se pristup treba odvijati u četiri glavne faze:

- Identifikacija i procjena PSR
- Plan prevencije PSR (uključujući dovođenje pitanja i u politiku tvrtke)
- Upravljanje PSR (provođenje akcije dizajnirane za otklanjanje ili smanjenje rizika, aktivno i pažljivo održivo upravljanje procesom)
- Evaluacija (akcija, procesa i željenih učinaka)

4.1 Identificiranje psihosocijalnih čimbenika rizika

Socijalni partneri moraju prvo identificirati faktore rizika u organizaciji rada u kategorijama zaposlenika najvećeg rizika. Oni moraju staviti poseban fokus na jednu definiranu radnu skupinu, radno mjesto ili skup operacija. Za plan prevencije od esencijalnog značaja je razumijevanje prirode problema rizika i procjena njegovih osnovnih uzroka.

4.2 Postavljanje akcionog plana

Konkretno provođenje preventivne akcije u tvrtki treba biti planirano, uz jamstvo konzistentnosti između upravljačkih odluka ili direktiva i uvjeta njihovog raspoređivanja. Ciljevi tvrtke prema PSR i uloga pojedinačnih radnika trebaju biti definirani. Adekvatna podrška menadžmenta za pojedince i timove mora biti obezbjeđena. Akcioni plan mora imati za cilj poboljšanje radne organizacije i procesa, radnih uvjeta i radnog okruženja. Akcioni plan mora sadržavati konkretne mjere dozvoljavajući da ciljevi tvrtke budu mjerljivo postignu. Akcioni plan može biti sačinjen odgovarajući na sljedeća pitanja:

- Zašto: Obrazloženja, svrhe, ciljevi

Zajedničke preporuke „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“

- Što: Koje aktivnosti treba provesti
- Kada: Raspored i, ako je moguće, učestalost
- Gdje: koji odjeli, radilišta ili grupe se podrazumijevaju

- Tko: Koji pojedinci su odgovorni za svaku od predloženih akcija
 - Kako: Kojim sredstvima, procesima ili mehanizmima je moguće provesti akciju
- Akcionni plan treba postaviti prioritete akcija i sadržati uvjete za njihovo praćenje i evaluaciju. Akcionni plan treba sadržavati mehanizam nadgledanja implementacije, što može dovesti do prilagodbe ili poboljšanja kriterija. Kriteriji evaluacije moraju biti definirani za različite akcije. Postavljanje akcijskog plana će uključivati one predstavnike radnika koji su odgovorni, sukladno nacionalnoj praksi i kulturi od samog početka. Radnici ne trebaju osjetiti akcionni plan kao nešto im nametnuto od strane menadžmenta tvrtke: da bi plan bio uspješan, predstavnici radnika trebaju biti ključni akteri u svim fazama.

4.3 Imenovanje jedne namjenske jedinice

Namjenska jedinica treba biti identificirana u okviru tvrtke sa službenom zadaćom analiziranja i provođenje dogovorenih mjera. Ova zadaća bi mogla biti dodijeljena odjelu za zdravlje i sigurnost na radu. Namjenska jedinica bi trebalo blisko surađivati s odjelom za ljudske resurse i nadležnom poslovnom jedinicom (jedinicama). U okviru važećeg zakona i raspoloživih resursa, incidenti trebaju biti ispitani uporabom odgovarajućih sredstava. Ova jedinica može biti kontaktna točka u slučaju incidenata ili pitanja. Opcija bi trebala biti na raspolaganju za povremeno rješavanje incidenata.

4.4 Podizanje svijesti

Mjere za identificiranje, sprječavanje i upravljanje psihosocijalnim rizicima mogu biti individualne ili kolektivne prirode. Oni mogu biti predstavljene u formi posebnih mjera usmjerenih na identifikovanje faktora rizika ili kao dio integrirane politike rizika implementirajući i preventivne i korektivne mjere. Ukoliko je zahtjevana izobrazba u okviru poslovne jedinice nedovoljna, u nju bi trebala biti pozvana nadležna vanjska stručnost, sukladno europskom i nacionalnom zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i praksom.

4.5 Komunikacija i senzibilizacija mjera

PSR pokazatelji trebaju biti identificirani (visoke stope izostanaka, izmjena osoblja, učestali međuljudski konflikti, pritužbe radnika, itd). Predstavnici i poslodavca i zaposlenika trebaju kritički razumijevanja i sposobnost prepoznavanja kritične situacije. Oni trebaju predložiti ili razviti moguće akcije za poboljšanje predmetne situacije i uvjeriti se da su operativni. Informacije o akcijonom planu sprečavanja PSR faktora treba proširiti i razgovarati sa zaposlenicima. Zaposlenici i njihovi predstavnici treba da budu uključeni u proces procjene rizika i u provođenje preventivnih akcija. Zaposlenici trebaju biti obaviješteni o završenim akcijama.

4.6 Obuka

Obuke za menadžere i radnike i njihove predstavnike su suštinske za podizanje svijesti i razumijevanja psihosocijalnih rizika, njihovih mogućih uzroka i posljedice, kako se nositi s njima, i/ili se prilagoditi promjenama. Obuka bi trebalo uzeti u obzir kontekst tvrtke i baviti se PSR faktorima prije djelovanja na njihove implikacije. Obuka mora biti dio sveobuhvatnog pristupa prevenciji i upravljanju PSR.

4.7 Naknadna njega

Naknadnu njegu treba provesti kod zaposlenika koji pate od negativnih psihosocijalnih efekata. Ovisno o okolnostima, ovim se može podrazumjevati medicinska, pravna, praktična, i/ili financijska potpora.

4.8 Korištenje najbolje prakse

Najbolje prakse u vezi identificiranja, prevencije i upravljanja psihosocijalnim rizicima već postoje u željezničkim poduzećima. Predviđene mjere trebaju uzeti u obzir veličinu i vrstu poduzeća, a njihova

primjena treba biti odobrena. Najbolje prakse opisane u "Vodiču za identificiranje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru" ovdje mogu biti korištene.

4.9 Socijalni dijalog

Socijalni partneri trebaju imati za cilj zajednički pristup rješavanju problema. Konzultacije sa radnicima i njihovim predstavnicima u skladu s EU i nacionalnim zakonodavstvom, kolektivni ugovori i prakse od značaja su za uspješno provođenje akcija. Zaposlenici trebaju sudjelovati u razvoju pristupa i razmatranju operativnosti preventivnih akcija. Zaključivanje sporazuma socijalnih partnera smatra se vrijednim na različitim razinama (tvrtke i / ili na razini sektora). Sugestije za poboljšanje slabih točaka u prevenciji PSR iznesene od strane zaposlenika trebaju biti ispitane i, gdje je to izvedivo, prihvaćene.

4.10 Evaluacija

Preventivne mjere trebaju biti redovito revidirane prema procjeni njihove učinkovitosti, bez obzira da li one čine najbolju iskoristivost resursa, te da li su i dalje odgovarajuće ili neophodne. Preporučeno je da procjena pokriva dva primarna aspekta:

- Raspoređivanje usklađenosti: Informiranje o izvedenim akcijama nasuprot najavljenih akcija (npr. Da li je bilo istinske komunikacije od strane menadžmenta tijekom nedavnih promjena?)
- Djelotvornost akcije: Izravni i neizravni učinci na akcije (npr. pozitivan odgovor zaposlenika, smanjena odsutnost, itd.)

Oni koji upravljaju akcijom moraju redovito informirati o statusu njihovog razvoja.

5. Provedba i praćenje

Ove zajedničke preporuke obavezuju podružnice CER-a i ETF-a na usvajanje ciljeva i implementaciju mjera u skladu sa procedurama i praksom specifičnom za upravljanje i rad u njihovim zemljama. Članice organizacija će izvještavati o provedbi preporuka Odboru socijalnog dijaloga. Stranke potpisnice trebaju ocijeniti provedbu preporuka svake treće godine i dati osvrt na preporuke ukoliko je to zahtjevano od strane jedne od njih.

Zajedničke preporuke „Prepoznavanje i sprječavanje psihosocijalnih rizika u željezničkom sektoru“

signed in Brussels on 11 March 2014



**Community of European Railway and Infrastructure
Companies (CER)**
Dr. Libor Lochman
Executive Director



European Transport Workers' Federation (ETF)
Sabine Trier
Deputy General Secretary



**Community of European Railway and Infrastructure
Companies (CER)**
Jean-Paul Preumont
Head of Social Affairs,
Industrial Relations & Human Resources



European Transport Workers' Federation (ETF)
Guy Greivelding
President of ETF Railway Section

CER
Avenue des Arts, 53
1000 Brussels
Belgium
Tel : +32 2 213 08 70
Fax : +32 2 512 53 31
e-mail : contact@cer.be
web : www.cer.be

ETF
Galerie Agora
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
1000 Brussels
Belgium
Tel: +32 2 285 46 60
Fax: +32 2 280 08 17
e-mail : etf@etf-europe.org
web : www.etf-europe.org

Konačna verzija Upravnog odbora 11.09.2013

“Socijalni aspekti i zaštita osoblja na javnim natjecajima za usluge željezničkog javnog prijevoza i u slučaju promjene željezničkog operatera”

Zajedničko mišljenje ETF-CER

Predgovor

Kao dio procjene različitih društvenih pravila u željezničkom putničkom prijevozu u vezi sa Uredbom 1370/2007 “PSO”, CER i ETF su odlučili provesti istraživanje o socijalnim aspektima i zaštiti osoblja u javnim natjecajima za usluge željezničkog javnog prijevoza i u slučaju promjene željezničkog operatera”. Projekt razvijen od strane socijalnih partnera daje sliku stanja u pogledu zaštite osoba u zemljama članicama EU-a.

Dobri društveni standardi su – kako sa gledišta zaposlenika tako i poslodavaca - *conditio sine qua non* za pružanje kvalitetnih usluga i važan su čimbenik za održavanje ili poboljšanje privlačnosti poslova u željezničkom sektoru, što postaje veliki izazov zbog demografske promjene u gotovo svim državama članicama EU.

Projekt je pokazao da postoje vrlo različite nacionalne situacije u pogledu socijalnih aspekata i zaštite osoblja u slučaju promjene operatera, a to se posebice odnosi na primjenu Članaka 4 (5) i 4 (6) u sprezi sa uvodnim izjavama 16 i 17. S jedne strane, neke države članice su na nacionalnoj razini postavile slična pravila koja se odnose na obvezujuće društvene norme i/ili obvezni prijenos osoblja prije stupanja na snagu Uredbe 1370/2007. U stvari, neke zemlje su odlučile stvoriti takva društvena pravila pomoću nacionalnih zakona ili drugih propisa ili su uspostavile okvir kako bi socijalni partneri sklapali ugovore za adekvatne socijalne standarde u ovom sektoru. S druge strane, još uvijek postoje države članice u kojima socijalni aspekti otvaranja tržišta nisu dovoljno ili uopće nisu uzeti u obzir.

Glavni izvještaji

1. Iako se europski socijalni partneri razlikuju po svom mišljenju o potrebi daljnje liberalizacije i otvaranja tržišta, oni dijele zaključak da posljedice natjecaja ne bi trebale utjecati na uvjete rada osoblja koje pruža usluge, zahtijevajući na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini obvezujuće društvene norme i/ili obvezni prijenos osoblja u slučaju promjene operatera.

2. Socijalni partneri inzistiraju da to mora biti obvezno za sve države članice EU-a, gdje takva zaštita ne postoji, radi stvaranja jednakih uvjeta na društvenoj razini postavljanjem obvezujućih društvenih normi (na nacionalnoj, regionalnoj ili lokalnoj razini), kako bi se zaštitili radni uvjeti koji postoje u trenutku promjene operatera i/ili traženjem transfera osoblja prethodno zaposlenih na pružanju usluga. To bi trebalo biti učinjeno u skladu s nacionalnim ili regionalnim specifičnostima, bilo od strane zakonodavca i/ili socijalnih

Zajedničko mišljenje CER/ETF „Društveni aspekti i zaštita zaposlenika na otvorenim natječajima u oblasti usluga željezničkog javnog prijevoza i u slučaju promjene željezničkog operatera“

partnera kolektivnim ugovorima na razini sektora (uključujući i pravila za državne službenike ili osoblje s određenim radnim statusom koji je sličan statusu državnih službenika) najkasnije pri otvaranju domaćeg željezničkog putničkog tržišta.

3. Takvi socijalni standardi moraju uključivati barem odredbe o plaćama, radnom vremenu, zdravlju i sigurnosti na radu i obuci.

4. Obvezni transfer osoblja u slučaju promjene operatera će također osigurati kontinuitet usluga za putnike i nadležne u transportu. Ukoliko dođe do transfera, on se mora primjeniti na željezničko osoblje koje je prethodno radilo na pružanju usluga kod ranijeg operatera uz osiguranje prava koja je i do tada imalo, ukoliko je transfer obavljen u smislu Direktive 2001/23. Ipak, prethodni operater ima mogućnost da ponudi nove pozicije predmetnim zaposlenicima nastavljajući postojeći ugovor.

5. ETF i CER preporučuju uporabu iskustva i znanja socijalnih partnera u čitavom procesu javnog natječaja.

KONTAKT OSOBE

UPRAVNI ODBOR PROJEKTA

CER

CER

Xavier Martin
Avenue des Arts, 53
1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2130877
e-mail: xavier.martin@cer.be

Société nationale des chemins de fer français (SNCF)

Barbara Grau
2 place aux Étoiles - CS 70001
93633 La Plaine St Denis, France
Tel: +33 1 85078719
e-mail: barbara.grau@sncf.fr

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband MoVe e.V. (Agv MoVe)

Matthias Rohrmann, Viktoria Kalass
Bellevuestr. 3
10785 Berlin, Germany
Tel. +49 3029753119
e-mail: matthias.rohrmann@agv-move.de
viktoria.kalass@agv-move.de

Almega

Anders Olofsson
Agatan 9, Box 388
58104 Linköping, Sweden
Tel: +46 73 8073026
e-mail: anders.olofsson@almega.se

Ferrovie dello Stato Italiane (FS)

Roberta Tomassini
Piazza della Croce Rossa 1
00161 Roma, Italy
Tel: +39 06 44102953
e-mail: r.tomassini@fsitaliane.it

ETF

European Transport Workers' Federation (ETF)

Sabine Trier
Galerie AGORA
Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11
1000 Brussels, Belgium
Tel.: +32 2 2854667
e-mail: s.trier@etf-europe.org

CGT

David Gobé
263, rue de Paris
93 515 Montreuil cedex, France
Tel.: +33 1 49 88 61 00
e-mail: david.gobe@orange.fr

Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB)

Daniela Zlatkova
106 Mariya Luiza blvd.
Sofia 1233, Bulgaria
Tel.: +35 929318001
e-mail: d.zlatkova@stsb.bg

Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

Katarina Mindum
Trg. Francuske Republike 13
10000 Zagreb
Tel.: +385 1 3707582
e-mail: kmindum@inet.hr

Sindikat Strojvodij Slovenije (SSSLO)

Leon Didič
Trg OF 7
1000 Ljubljana
Tel.: +386 1 2913330

KONTAKT OSOBE

KONTAKT OSOBE ZA ZAPADNI BALKAN

CROATIA

HŽ Infrastruktura d.o.o.

Darko Peričić
President of HŽ Infrastructure Management Board
Mihanovićeva 12
10000 Zagreb
Tel.: +385 1 3783300
e-mail: darko.pericic@hzinfra.hr

HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

Vatroslav Težulac
Director of Human Resources and Legal Affairs
Mihanovićeva 12

10000 Zagreb
Tel.: +385 1 4577-591
e-mail: zeljeznicar@hznet.hr

HŽ Cargo

Petra Bručić Barić
International Relations Manager
Mihanovićeva 12
10000 Zagreb
Tel.: +385 1 453 4102
e-mail: Petra.BrucicBaric@hzcargo.hr

Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

Katarina Mindum
Trg. Francuske Republike 13
10000 Zagreb
Tel.: +385 1 3707582
e-mail: kmindum@inet.hr

KONTAKT OSOBE

KONTAK OSOBE ZA ZAPADNI BALKAN

F.Y.R. OF MACEDONIA

PE MZ Infrastructure

Petar Spasovski
Ass. Director General for General Affairs
Jordan Mijalkov 50 b
1000 Skopje
Tel.: +389 75 282841
e-mail: pspasovski@mz.com.mk

MZ Transportad

Božidar Cvetkovski
Director & Member of Managing Board
Legal issues, Human Resources & Corporate Functions
Jordan Mijalkov 50 b
1000 Skopje
Tel.: +389 2 3248704
e-mail: mztransportad@t-home.mk

Federation of Trade Union of Transport and Communication

Slave Naumovski
President
Kuzman Josifovski - Pitu no. 19/5, loc 5
1000 Skopje
F.Y.R. of Macedonia
Tel.: +389 26121994
e-mail: snaumovskizop@gmail.com

MONTENEGRO

Željeznička Infrastruktura Crne Gore AD (ŽICG)

Lucija Filipović
Project Implementation Unit Leader
Trg Golootičkih žrtava 13
81 000 Podgorica, Montenegro
Tel.: +382 20 441 240
e-mail: piu@zicg.me

Željeznički prevoz Crne Gore AD

Aleksandar Smolović
Human Resources Manager
Trg Golootičkih žrtava 13
81 000 Podgorica, Montenegro
e-mail: aleksandar.smolovic@zpcg.me

Montecargo

Vesna Tintor
Head of Service for commercial jobs
Trg Golootičkih žrtava 13
81 000 Podgorica, Montenegro
Tel.: +382 20 441 191
e-mail: vesna.t@montecargo.me

Trade union organization AD „Montecargo“

Milenko Klikovać
President
Tel.: +382 68 877 008
e-mail: zdenkavladisavljevic@gmail.com

Sindikalna organizacija Prevoza masinovodja Crne Gore

Milan Vuković
President
e-mail: mvodjazpcg@gmail.com

Sindikat Željeznice Infrastrukture Crne Gore

Marko Cacović
President
Tel: +382 20 441 181
e-mail: micocacovic@gmail.com

SERBIA

Železnice Srbije

Jovica Trajković
Assistant to General Director for subsidiaries
Nemanjina 6
11000 Belgrade, Serbia
Tel.: +38 11 12687736
e-mail: jovica.trajkovic@srbrail.rs

Trade Union of Railway

Men of Serbia (SZS)
Predrag Spasić
General Secretary
Nemanjina 6
11000 Belgrade
Tel.: +38 1 63572345
ztp_szs@szs-railsyn.org

BIBLIOGRAFIJA

Dokumenti Europske unije

- Europska socijalna povelja. Zbornik tekstova (6. izdanje). (izmjenjen 30. lipanja 2008).
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf
- Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika (1989).
http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm
- Povelja o temeljnim pravima Europske unije (2000).
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- Ugovor o Europskoj uniji (EU) i Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) izmijenjen Lisabonskim ugovorom (2007):
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>
- Direktiva 2002/14/EZ:
http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF

Dokumenti Europske komisije

- Vademecum - Praktični vodič za EU organizacije socijalnih partnera i njihove nacionalne podružnice. 2014.
- Industrijski odnosi u Europi 2012. Radni dokument osoblja Komisije. Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje. Brisel 2012.
- U susret oparvaku bogatom psolovima. Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru regija. Europska komisija. Strazbur 2012.
- Europska komisija, Opća uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje: Vodič za socijalnu Europu. Knjiga 2: Socijalni dijalog. 2012.
- Europa 2020 - Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast. Priopćenje Komisije. Brisel 2010.
- Radni dokument osoblja Komisije o funkcioniranju i potencijalu europskog sektorskog socijalnog dijaloga. Brisel 2010.
- Priopćenje Komisije - Partnerstvo za promjene u proširenoj Europi - povećanje doprinosa europskog socijalnog dijaloga. COM/2004/0557. *<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0557:EN:NOT>*
- Priopćenje Komisije - Europski socijalni dijalog, snaga za inovacije i promjene.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0341:EN:NOT>
- Odluka Komisije od 20. svibnja 1998 o uspostavi sektorskih odbora za dijalog koji promoviraju dijalog između socijalnih partnera na europskoj razini, prema izmjenama Uredbom Komisije (EU) br 519/2013 od 21. veljače 2013. *<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:EN:NOT>*
- Priopćenje Komisije o usvajanju i promoviranju socijalnog dijaloga na razini Zajednice, COM/98/0322
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51998DC0322:EN:NOT>
- Priopćenje Komisije koje se odnosi na razvoj socijalnog dijaloga na razini Zajednice, COM/96/0448
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51996DC0448:EN:NOT>

Međunarodne organizacije

- ILO o socijalnom dijalogu: *<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>*
- Eurofound: Uloga socijalnog dijaloga u industrijskim direktivama.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN1311011S/tn1311011s.htm>
- Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta. Uloga socijalnog dijaloga u industrijskim direktivama. Sažetak
- Rohrmann, Matthias und Dr. Viktoria Kalass (2014): Der Europäische Soziale Dialog. In: Arbeit und Arbeitsrecht. Die Zeitschrift für das Personal-Management. P. 584ff.

Dokumenti socijalnih partnera

- Direktiva 2007/59/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2007 o certificiranju strojovođa koji upravljaju lokomotivama i vlakovima na željezničkoj mreži Zajednice. *<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32007L0059>*
- Direktiva Vijeća 2005/47/EZ od 18. srpnja 2005 o sporazumu između Zajednice europskih željeznica (CER) i Europskog udruženja transportnih radnika (ETF) o određenim aspektima radnih uvjeta mobilnih radnika koji se bave interoperabilnim prekograničnim uslugama u željezničkom sektoru. *<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32005L0047>*

Žene u željezničkom sektoru:

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3556.cfm>
- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/women-railway.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/european-project-representation-and-better-integration-of-women-in-the-different-professions/>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/wir-women-in-rail-good-practices-and-implementation-guide/>

PSR-ŽELJEZNICE

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3895.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/a-guide-to-identifying-and-preventing-psychosocial-risks-at-work-in-the-railway-sector/>

Zaštita osoblja

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3845.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/social-aspects-and-the-protection-of-staff-in-case-of-change-of-railway-operator-the-current-situation/>

Zapošljivost

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/rw-employability.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/conference-report-employability-an-hr-strategy-for-shaping-change-in-the-railway-sector/>

Nesigurnost i osjećaj nesigurnosti

- ETF: <http://www.itfglobal.org/etf/rw-aggressions-insecurity.cfm>
- CER: <http://www.cer.be/publications/brochures/brochures-details/promoting-security-and-the-feeling-of-security-vis-a-vis-third-party-violence-in-the-european-rail-sector-a-good-practice-guide/>

OVA PUBLIKACIJA JE RAZVIJENA ZA VRIJEME PROJEKTA
"SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA".
PROJEKT JE INICIRAN OD STRANE EUROPSKIH SOCIJALNIH PARTNERA ŽELJEZNIČKOG
SEKTORA ETF I CER I ORGANIZIRAN OD STRANE EVA AKADEMIJE.

UZ FINANSIJSKU PODRŠKU EUROPSKE KOMISIJE. OVA PUBLIKACIJA
ODRAŽAVA STAV AUTORA I KOMISIJA NIJE ODGOVORNA ZA BILO
KAKVU UPORABU INFORMACIJA KOJE SU U NJOJ SADRŽANE.

EUROPSKI SOCIJALNI PARTNERI:

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
Avenue des Arts, 53 // 1000 Brisel // Belgija
Tel.: +32 2 2130870 // contact@cer.be // www.cer.be

European Transport Workers' Federation (ETF)
Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Brisel // Belgija
Tel.: +32 2 2854660 // etf@etf-europe.org // www.etf-europe.org

IZDAVAČ I ORGANIZATOR PROJEKTA:

EVA – European Academy for Environmentally Friendly Transport
Chausseestr. 84 // 10115 Berlin // Germany
Tel: +49 30 3087526 // info@eva-akademie.de // www.eva-akademie.de

EUROPSKI SOCIJALNI DIJALOG I SOCIJALNI DIJALOG U ŽELJEZNIČKOM SEKTORU U ZEMLJAMA ZAPADNOG BALKANA

Publikacija Europskih socijalnih partnera Europskog udruženja transportnih radnika (ETF) i Udruženja europskih željeznica i infrastrukturnih kompanija (CER).
U izdanju EVA Europska Akademija za promet orijentiran zaštiti okoliša



With financial support
from the European Union

