

# Европскиот социјален дијалог и социјалниот дијалог во железничкиот сектор во земјите на Западен Балкан





**ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ И  
СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ  
СЕКТОР ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН**

Публикација на европските социјални партнери Европската федерација на транспортни работници (ЕТФ) и Заедница на европските железнички и инфраструктурни компании (ЦЕР).  
Објавено од ЕВА, Европската академија за еколошки транспорт.

ОВАА ПУБЛИКАЦИЈА Е СОЗДАДЕНА ЗА ВРЕМЕ НА ПРОЕКТОТ „СОЦИЈАЛНИОТ  
ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН“.  
ПРОЕКТОТ ГО ПОТТИКНАА ЕВРОПСКИТЕ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ ОД [REDACTED]  
ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ЕТФ И ЦЕР, А ГО ОРГАНИЗИРАШЕ АКАДЕМИЈАТА ЕВА.

СО ФИНАНСИСКА ПОДДРШКА ОД ЕВРОПСКАТА КОМИСИЈА. ПУБЛИКАЦИЈАТА  
ГО ОДРАЗУВА МИСЛЕЊЕТО НА АВТОРОТ, А КОМИСИЈАТА НЕ Е ОДГОВОРНА  
ЗА КАКВА БИЛО УПОТРЕБА НА ИНФОРМАЦИИТЕ ШТО ТАА ГИ СОДРЖИ.

**ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ:**

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)  
Avenue des Arts, 53 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Тел.: +32 2 2130870 // [contact@cer.be](mailto:contact@cer.be) // [www.cer.be](http://www.cer.be)

European Transport Workers' Federation (ETF)  
Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Тел.: +32 2 2854660 // [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) // [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**УРЕДНИК И ОРГАНИЗАЦИЈА НА ПРОЕКТОТ:**

EVA – European Academy for Environmentally Friendly Transport  
Chausseestr. 84 // 10115 Berlin // Germany  
Тел.: +49 30 3087526 // [info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de) // [www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)

# СОДРЖИНА

<b>ПРЕДГОВОР НА ЕВРОПСКАТА КОМИСИЈА</b> .....	<b>06</b>
<b>ПРЕДГОВОР НА ЕТФ/ЦЕР</b> .....	<b>07</b>
<b>ВОВЕД</b> .....	<b>08</b>
<b>1. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ – РАЗБИРАЊЕТО КАКО ТОЈ ФУНКЦИОНИРА</b> .....	<b>10</b>
1.1. Заднина .....	10
1.2. Цели и бенефиции .....	12
1.3. Европскиот социјален дијалог – историја и развој .....	12
1.4. Европскиот социјален дијалог – форми и процеси .....	14
<b>2. ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР</b> .....	<b>16</b>
2.1. Историјата на европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор .....	16
2.2. Структурата на европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор .....	16
2.3. Социјалните партнери .....	17
2.4. Програма за работа и резултати .....	20
3.4.1 Програма за работа на социјалниот дијалог на европско ниво .....	20
3.4.2 Договори со социјалните партнери .....	21
3.4.3 Заеднички препораки .....	22
3.4.4 Заедничко мислење .....	23
<b>3. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН</b> .....	<b>24</b>
Вовед .....	24
3.1. Хрватска .....	26
3.2. Република Македонија .....	34
3.3. Црна Гора .....	40
3.4. Србија .....	48
<b>ДОДАТОЦИ: ПРОПИСИ, ЗАЕДНИЧКИ ПРЕПОРАКИ, ЗАЕДНИЧКО МИСЛЕЊЕ</b> .....	<b>56</b>
<b>ДОДАТОК ЗА КОНТАКТИ НА УПРАВНИОТ ОДБОР</b> .....	<b>79</b>
<b>БИБЛИОГРАФИЈА</b> .....	<b>81</b>



## ПРЕДГОВОР

Социјалниот дијалог на ниво на Европска Унија игра важна улога во унапредувањето на европскиот социјален модел, кој обезбедува бенефиции за работодавачите, работниците и за економијата и општеството како целина. Европскиот социјален дијалог беше основан како една од алатките за промовирање на социјалната димензија на единствениот пазар. Денес тој има суштинска улога во зајакнување на економското владеење и градењето на економска унија. За Европската комисија, вклученоста на социјалните партнери е од витално значење за успехот на стратегијата Европа 2020, стратегијата на ЕУ за постигнување паметен, одржлив и инклузивен раст. Овие три приоритети кои меѓусебно се поткрепуваат треба да ги помогнат на ЕУ и на земјите членки да испорачаат високо ниво на вработеност, продуктивност и социјална кохезија.

Како што е истакнато во водечката иницијатива „Агенда за нови вештини и работни места“, Европската комисија има за цел да го зајакне капацитетот на социјалните партнери и да овозможи целосна употреба на потенцијалот за решавање на проблеми на социјалниот дијалог на сите нивоа (ЕУ, национално/регионално, секторски, претпријатие). Токму затоа Европската комисија обезбедува поддршка за градење на капацитетите на социјалните партнери преку Европскиот социјален фонд и преку различни транснационални проекти.

Активностите на проектот „Социјален дијалог во железничкиот сектор во земјите од Западен Балкан“ се добар пример за зајакнување на капацитетите на социјалните партнери и структурите за социјален дијалог во земјите кандидати и земјите членки кои неодамна се приклучија на ЕУ. Проектот, исто така, имаше за цел да го зајакне влијанието и видливоста на резултатите на европскиот социјален дијалог во Хрватска, Поранешната Југословенска Република Македонија, Црна Гора и Србија.

Бипартитниот социјален дијалог меѓу претставниците на работниците и работодавачите во регионот на Западен Балкан не е многу чест. Основен предуслов за таквиот дијалог е меѓусебното разбирање и доверба на социјалните партнери во овој процес. Ова може да се постигне само со заеднички состаноци и подобро познавање на ситуацијата. Тоа е причината зошто европските социјални партнери ЦЕР и ЕТФ реализираа посети на лице место и заеднички семинари за да ги информираат социјалните партнери во железницата во овие земји за достигнувањата на нивниот социјален дијалог на ниво на ЕУ. Размената на информации во врска со барањата и перспективите на пристапување во ЕУ и иднината на социјалниот дијалог меѓу претставниците на Европскиот комитет за секторски дијалог и земјите кандидати помогна да се зголеми меѓусебното разбирање.



Оваа брошура дава сеопфатни информации како за европскиот социјален дијалог, така и за социјалниот дијалог на националните железници во Хрватска, Поранешната Југословенска Република Македонија, Црна Гора и Србија. Таа ќе послужи како референтна книга за социјалните партнери на сите нивоа и треба да ги мотивира да го направат нивниот социјален дијалог поефективен. Ние силно ги охрабруваме партнерите во проектот широко да ја распространат оваа брошура меѓу нивните соодветни филијали и да останат во близок контакт едни со други за понатамошно зајакнување на социјалниот дијалог во земјите од Западен Балкан.

**Jean-Paul Tricart**

*Head of Unit Social Dialogue and Industrial Relations; DG Employment, Social Affairs and Inclusion; European Commission*



The Voice  
of European  
Railways



## ПРЕДГОВОР

Сериозниот европски социјален дијалог е инструмент на социјалните партнери за придонес кон европската интеграција и изградбата на социјална Европа. Железничкиот секторски дијалог од неговото воспоставување е активен и продуктивен. Од договорите за работните услови до заедничките препораки и проекти, европските железнички социјални партнери постојано ги проценуваат потребите на секторот и се обидуваат да ги донесат најдобрите можни решенија и средства за унапредување како на работната средина на персоналот така и на ефикасноста на железничкиот систем.

Заедничкиот проект на ЦЕР-ЕТФ „Социјалниот дијалог во железничкиот сектор во земјите од Западен Балкан“ им овозможува на европските социјални партнери заеднички да се сретнат со нивните членови и да се стекнат со знаења за состојбата на железничкиот сектор и на функционирањето на социјалниот дијалог во земјите од регионот на Западен Балкан. Тој, исто така, има за цел создавање на свест за функционирањето и активностите на европскиот железнички социјалниот дијалог во новата земја членка Хрватска и во земјите кандидати од регионот на Западен Балкан. Тој е, исто така, и покана за активно учество и искористување на инструментите кои веќе се произведени од страна на европските социјални партнери.

Целта на оваа публикација е да се направи преглед на ситуацијата, како во рамките

на Европската Унија, така и во земјите од Западен Балкан. Железничките социјални партнери се особено горди што беа во можност да ги соберат заедно претставниците на железничкиот социјален партнер од Хрватска, Црна Гора, Република Македонија, Србија, но исто така и од Босна и Херцеговина и активните членови на европскиот социјален дијалог од страна на компаниите и синдикатите. Ова е првиот чекор. Во иднина ќе бидат потребни други иницијативи за продолжување на дијалогот.

Нашите последни зборови се за ЕВА академија, а особено за г-ѓа Алмут Шпител. Би сакале да им се заблагодариме и да им честитаме за завршената работа. Успехот на овој проект во голема мера се должи на нивната висока посветеност и нивната напорна работа. За сите и во име на сите оние кои присуствуваа, ви благодариме.



**Xavier Martin**  
Senior Policy Adviser CER

**Sabine Trier**  
Deputy General Secretary ETF

Belgrade, Serbia



Skopje, Macedonia



## ВОВЕД

Европските социјални партнери на железничкиот сектор, Заедницата на европските железнички и инфраструктурни компании (ЦЕР) и Федерацијата на европските транспортни работници (ЕТФ) го делат мислењето дека социјалниот дијалог е неопходен за развој на железничкиот сектор и подобрување на условите за работа на вработените во претпријатието. Тие настојуваат да спроведуваат интензивен дијалог на европско ниво, бидејќи заедничката изјава на двете страни има огромна важност за секторот. Резултатите од нивната заедничка работа имаат влијание врз законодавството и политиката. Примери за ова се договорот за „Европска лиценца за возачи кои вршат прекугранична интероперабилна услуга“ и договорот за „Услови за работа на мобилниот персонал во прекуграничните услуги“, кои станаа обврзувачки директиви преку различните законодавни процедури. Заедничкото мислење за „Социјалните аспекти и заштитата на персоналот во конкурентната понуда на услугите во железничкиот јавен транспорт и во случај на промена на железничкиот оператор“ содржи барања што ги засегаат социјалните аспекти, кои беа вклучени во позицијата на Европскиот Парламент за регулативата за измени и дополнувања 1370/2007. Важно е учеството и вклученоста на филијалите и организациите-членки во земјите.

На европско ниво, на социјалниот дијалог се гледа како на ефектно средство за развој на индустријата и исполнување на тековните предизвици. Целта на Европската Унија и на европските социјални партнери е „јакнење на капацитетот на социјалните партнери и целосна употреба на потенцијалот за решавање проблеми во

социјалниот дијалог на сите нивоа“ за постигнување на „економија со висок степен на вработеност, којашто овозможува економска, социјална и територијална кохезија“<sup>1</sup>. Овој проект го зајакна влијанието и видливоста на резултатите од европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор во земјите на Западен Балкан. Мерките го зајакнаа капацитетот на социјалните партнери на земјите-кандидати за развој на социјалниот дијалог и информираноста за структурата и резултатите од европскиот социјален дијалог.

Европските институции потенцираат дека функционирањето на социјалниот дијалог е важно за растежот и вработеноста во земјите. „Покрај целата различност на националните системи на индустриски односи, социјалниот дијалог е клучна компонента на европскиот социјален модел, а неговата витална улога ја признаваат Европските договори, вклучувајќи ја и Повелбата за основните права“<sup>2</sup>. Комуникацијата на Европската Комисија дури и изјавува дека „силниот социјален дијалог е заедничка карактеристика во оние земји, каде што пазарите на трудот се докажале како пофлексивни во однос на кризата.“<sup>3</sup>

ЦЕР и ЕТФ сакаат да ги претстават партнерите од железничкиот сектор во земјите-кандидати, за работата да се изврши на европско ниво. Тие исто така го промовираат социјалниот дијалог во земјите-членки и земјите-кандидати во регионот на Западен Балкан. Тие го иницираа овој проект за да го започнат и интензивираат процесот на комуникација со социјалните партнери во Западниот Балкан и на европско ниво.

Земјите вклучени во овој проект се новата држава-членка Хрватска и земјите-кандидати Србија, Црна Гора и Република Македонија. Посетите на земјите и семинарите за размена на искуства и информации во врска со националниот и европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор ги обликуваа главните карактеристики на овој проект. Идејата беше воведување на социјалниот дијалог како инструмент за заедничко решавање на проблемите на бипартитна основа. Во исто време, иницијаторите сакаа да подвлечат дека е неопходна едукација и обука во користењето на алатката социјален дијалог и информираност за процесот на дијалогот и потенцијалните придобивки. Понатамошен водечки аспект беше да се покаже дека постојат многу можности за водење социјален дијалог на ниво на компанија, регионално или национално ниво. Експертите ги објаснија различните системи во Европа и овозможија различност на облиците за дијалог и понудените можности. Проектот исто така сакаше да ја зголеми способноста на социјалните партнери за исполнување на нивната улога во процесот на дијалогот. Одлуката треба да открие кои околности влијаат врз развојот на социјалниот дијалог – како позитивно, така и негативно.

Основен предуслов е меѓусебното разбирање и доверба меѓу социјалните партнери во овој процес. Основните правила на дијалогот мора да се почитуваат. Индивидуалните партнери не треба само да ги искажат нивните гледишта, туку и да ги сослушаат другите партнери, да ги сфатат сериозно и да ги земат во предвид нивните аргументи. Оваа клима може да





Podgorica, Montenegro



Zagreb, Croatia

се постигне со добро подготвени состаноци и размена на информации. На крајот на ова, проектот организираше семинар за размена на искуства и информации меѓу социјалните партнери од земјите на Западен Балкан и експертите од земјите-членки и европските институции.

Европските социјални партнери ЦЕР и ЕТФ го поддржуваат социјалниот дијалог во земјите-кандидати веќе неколку години. Тие имаат искуство во промовирањето на ситуацијата во поранешните земји-кандидати. Во 2004 година, ЦЕР и ЕТФ ја спроведоа првата рунда од информативни семинари за европскиот социјален дијалог во новите земји-членки. Семинарите се одржаа во 2004 година, првиот во Будимпешта со учество на социјалните партнери од Унгарија и Словенија, а вториот во Братислава, вклучувајќи ги социјалните партнери од Словачката Република, Чешката Република и Полска. Втората рунда информативни семинари се одржа во 2006 година во Талин и Букурешт. Земјите-учеснички беа Естонија, Летонија, Бугарија и Романија.

Со ова позитивно искуство, заедничкиот семинар со претставниците на социјалните партнери од Хрватска, Црна Гора, Република Македонија и Србија се одржа во Сплит, Хрватска. Тој допринесе за подобро меѓусебно запознавање на различните секторски партнери од старите и новите земји-членки, подобро разбирање на националните системи и европскиот

социјален дијалог и постигнување рамномерност на интеграцијата на новите партнери во европскиот социјален дијалог. Ова посебно резултираше со:

- јакнење на капацитетот на социјалните партнери на Хрватска и земјите-кандидати во придонесот кон националниот и - во иднина европскиот - социјален дијалог,
- јакнење на влијанието и видливоста на резултатите од европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор во земјите-кандидати,
- подобро меѓусебно разбирање меѓу партнерите од секторскиот дијалог на земјите-кандидати,
- информации за социјалните партнери во земјите-кандидати што се однесуваат на целите и активностите на европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор,
- поттикнување на социјалните партнери од земјите-кандидати за европски социјален дијалог,
- идентификација на перспективите на железничкиот сектор и социјалните партнери во однос на членството во ЕУ.

Брошурата за „Европскиот социјален дијалог и социјалниот дијалог во железничкиот сектор во земјите на Западен Балкан“ го презентира европскиот социјален дијалог во железничкиот сектор и состојбата на социјалниот дијалог во земјите на Западен Балкан. Публикацијата во следните два дела го опишува социјалниот дијалог на

европско ново, особено во однос на железничкиот сектор. Социјалните партнери во овој сектор постојано соработуваат за да постигнат договори и препораки за релевантните социјални прашања и прашања поврзани со трудот во железничкиот сектор. Структурата, процесот и резултатите од социјалниот договор ќе бидат презентирани во оваа брошура. Досегашните постигнувања ќе ги мотивираат партнерите за продолжување и интензивирање на дијалогот и развој на заедничките активности. Во третиот дел, специфичните состојби во Хрватска, Црна Гора, Република Македонија и Србија ќе бидат опишани од страна на претставниците на железничките компании и синдикатите.

<sup>1</sup> Европска Комисија (2010): Европа 2020 - Европска стратегија за паметен, одржлив и вклучен растеж. Комуникација од комисијата. с. 22, с.5.

<sup>2</sup> Европска Комисија (2012): Индустриски односи во Европа 2012. Работен документ на членовите на комисијата С. 8.

<sup>3</sup> Европска Комисија (2012): Кон воспоставувањето и создавањето работни места. Комуникација од комисијата кон Европскиот Парламент, Советот, Европскиот економски и социјален комитет на региони. Европска Комисија. Стразбур. С. 12.

# 1. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ – РАЗБИРАЊЕТО КАКО ТОЈ ФУНКЦИОНИРА

## 1.1 ЗАДНИНА

Актерите во индустриските односи се запознаени со поимот „социјален дијалог“. Кога станува збор за вршењето влијание врз договорот и развојот на прашањата поврзани со работата, социјалниот дијалог претставува ефикасен инструмент на актерите, социјалните партнери. Што подразбираме под поимот „социјален дијалог“? Дефиницијата на Меѓународната организација на трудот (МОТ) вели

*„Социјалниот дијалог ги вклучува сите типови преговори, консултации и размена на информации меѓу претставниците на владите, работодавачите и работниците за прашањата од заеднички интерес. Како всушност функционира социјалниот дијалог, зависи од земја до земја и од регион до регион. Тој може да постои во трипартитниот процес, со владата како официјална страна во дијалогот, или, пак, може да се состои од бипартитни односи меѓу работната сила и раководството, со или без индиректна вклученост на владата. Може да биде неформален или институционализиран, а често е комбинација од двете. Може да се одвива на национално, регионално или на ниво на претпријатие. Може да биде интер-професионален, секторски или комбинација од нив.“<sup>4</sup>*

Принципот на информирање и консултирање на претставниците на работниците претставува јадро на европскиот социјален модел, а посебно на социјалниот дијалог. Директивата 2002/14/ЕЗ, која воспоставува општа рамка за информирање и консултирање на вработените во Европската Заедница, поставува „минимални барања за правото на информации и консултации на вработените во претпријатијата или установите во рамките на Заедницата<sup>5</sup>. Оваа директива го зацврстува правото на информации и консултации како дел од социјалниот дијалог во законодавството на ЕУ (acquis communautaire). Новите држави-членки треба да ги имплементираат структурите и активностите на социјалниот дијалог и да го интегрираат во нивните национални одредби. Тој може да има различни форми и различни нивоа на релевантност ширум 28-те држави-членки на ЕУ. Различните национални шеми на дијалогот ги отсликуваат различните истории на државите и

економските и политички состојби. Развојот на социјалниот дијалог е заснован на бројни прописи и заеднички договори што пристигнаа во Европа. Тоа се фундаментални текстови што го регулираат учеството на работниците и го промовираат социјалниот дијалог:

- Конвенции на МОТ „Конвенција за слободата на здружување и заштитата на правото на организирање, 1948 (Бр. 87)“ и „Конвенција за правото на организирање и колективно преговарање, 1949 (Бр. 98)“.<sup>6</sup>
- Европска социјална повелба (1961). Собрани текстови, 6. издание, ажурирано до 30 јуни 2008.<sup>7</sup>
- Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците (1989).<sup>8</sup>
- Повелба за основните права на Европската Унија. 2000.<sup>9</sup>

Принципот на слободата на здружување претставува јадро на вредностите на МОТ. Правото на организирање и формирање организации на работодавачите и работниците е предуслов за цврсто колективно преговарање и социјален дијалог. Релевантните инструменти на МОТ се поставени во две главни конвенции:

### **Конвенција за слободата на здружување и заштитата на правото на организирање, 1948 (Бр. 87)**

Оваа фундаментална конвенција го утврдува правото на работниците и на работодавачите за воспоставување и здружување во организации по нивни избор, без претходно овластување. Организациите на работниците и работодавачите треба да се организираат слободно и не треба да бидат одговорни за раслојувањето или суспендирањето од страна на административниот орган, како што треба да го имаат и правото за воспоставување и здружување во сојузи и конфедерации, кои, од своја страна, може да се поврзат со меѓународните организации на работници и работодавачи.

### **Конвенција за правото на организирање и колективно преговарање, 1949 (Бр. 98)**

Оваа фундаментална конвенција им овозможува на работниците да ја уживаат соодветната заштита од активности на анти-синдикална дискриминација,

вклучувајќи ги и барањата дека работникот не треба да му се придружи на синдикатот или да се откаже од членството во синдикатот заради вработување или отпуштање на работник поради членство во синдикатот или учество во активностите на синдикатот. Организациите на работниците и работодавачите треба да уживаат соодветна заштита од какви било активности на мешање од страна на друго, особено воспоставувањето на организации на работниците под доминација на работодавачите или организациите на работодавачите, или, пак, поддршката на организациите на работниците со финансиски или други средства, со цел ставање на таквите организации под контрола на работодавачите или организациите на работодавачите. Конвенцијата исто така го штити правото на колективно преговарање.

Европската социјална повелба е договор на Советот на Европа кој ги гарантира социјалните и економските човекови права. Таа беше усвоена во 1961 година, а ревидирана во 1996. Член 21 од ревидираната верзија го утврдува правото на работниците да бидат информирани и консултирани во врска со економската и финансиската состојба на компанијата и предложените одлуки, кои суштински би можеле да влијаат врз интересите на работниците. Член 22 го проширува правото на учество:



**Член 22 – Правото на учество во утврдувањето и подобрувањето на условите за работа и работното опкружување**

Со цел обезбедување ефикасно остварување на правото на работниците за учество во утврдувањето и подобрувањето на условите за работа и работното опкружување во претпријатието, страните се обврзуваат да ги усвојат или поттикнат мерките што ќе им овозможат на работниците или нивните претставници, во согласност со националното законодавство и пракса, да придонесат:

- a. во утврдувањето и подобрувањето на условите за работа, организацијата на работата и работното опкружување;
- б. во заштитата на здравјето и безбедноста во рамките на претпријатието;
- в. во организацијата на социјалните и социо-културните услови и објекти во рамките на претпријатието;
- г. во надгледување на почитувањето на прописите за овие прашања.

Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците беше усвоена во 1989 година од страна на сите држави-членки, освен Велика Британија. Повелбата се набљудува како политички инструмент што содржи „морални обврски“, чија цел е гаранцијата дека се почитуваат засегнатите социјални права во соодветните земји. Тие, пред сè, се однесуваат на пазарот на труд, професионалната

обука, социјалната заштита, еднаквите можности и здравјето и безбедноста на работа. Релевантноста на резултатите од социјалниот дијалог е спомната во точка 12:

*12. Работодавачите или организациите на работодавачите, од една страна, и организациите на работниците, од друга страна, треба да имаат право да преговараат и склучуваат колективни договори во услови што ги пропишуваат националното законодавство и практика.*

*Дијалогот меѓу двете страни од индустријата на европско ниво, кои треба да се развиваат, може, доколку страните сметаат дека е пожелно, да резултира со договорни односи, посебно на меѓупрофесионално и секторско ниво.*

Повелбата за основните права во еден документ ги консолидира основните права кои се применуваат на ниво на Европската Унија (ЕУ). Таа беше објавена во Ница на 7 декември 2000 година. Таа ги воспоставува етичките принципи и права за граѓаните и жителите на ЕУ, што се однесуваат на достоинството, слободата, еднаквоста, солидарноста, државјанството и правото. Одредбите од повелбата им се обраќаат

на институциите и телата на ЕУ, како и нејзините земји-членки. Законодавството на ЕУ и националното законодавство мораат да бидат конзистентни со принципите што се пропишани во повелбата. Меѓутоа, повелбата има законска примена само кога институциите и земјите членки го имплементираат законот на ЕУ. Таа не ги надминува надлежностите на Унијата вон од оние што веќе се дадени во договорите. Велика Британија, Полска и Чешката Република имаат обезбедено можност за отстапување од повелбата.

Со стапувањето на сила на Лисабонскиот договор на 1 декември 2009, повелбата (како што е изменето и дополнето во декември 2007 година) добила иста правна вредност како и договорите и станала подеднакво обврзувачка.

Членовите 27 и 28 се однесуваат на правото на „работниците“ на информации и консултации во рамките на претпријатието и на „правото на колективно преговарање и активност“. Тој исто така содржи експлицитно барање до комисијата да изнесе предлози за преведување на содржината од повелбата во законодавството. Повелбата е следена од акциони програми и специфични законски предлози.



**ЗАМОКОТ ВАЛ ДИШЕС:**

Во јануари 1985 година, Жак Делор, претседателот на Европската Комисија, ги покани европските социјални партнери за првпат да се сретнат, за да го иницираат европскиот социјален дијалог

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>  
<sup>5</sup> [http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF). Article 1.  
<sup>6</sup> <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>  
<sup>7</sup> [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf)  
<sup>8</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/glossary/social\\_charter\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm)  
<sup>9</sup> [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)



## 1.2 ЦЕЛИ И БЕНЕФИЦИИ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

Организациите што ги претставуваат работодавачите и работниците играат важна улога во земјите-членки на ЕУ. Тие се актерите што влијаат врз развоите на настаните на работното место и во пошироката економија и општество. Природата и обемот на оваа улога значително се разликува од земја до земја. На национално ниво, таа вклучува поставување на условите за плаќање и вработување преку колективно преговарање во различни облици и на различни нивоа. Тие заеднички може да прават нацрт договори во областите како што е социјална сигурност, обука или здравје и безбедност или да дискутираат за проблеми од заеднички интерес. Социјалните партнери исто така изразуваат мислења до владите или другите јавни органи преку консултации. Во сценаријата со најдобар случај, тие може да влијаат врз обликувањето на законот и политиката за вработување.

Европскиот социјален модел претставува заедничка визија, која многу европски држави ја негуваат за нивните општества. Постои широко прифаќање дека овој модел во најмала рака вклучува одржлив економски растеж, висок и растечки стандард на живеење, високо ниво на вработеност, висококвалитетно образование, сеопфатна благосостојба и социјална заштита, ниски нивоа на нееднаквост и високи нивоа на солидарност и важна улога на претставниците на работниците и работодавачите и дијалогот меѓу нив. Социјалниот дијалог и квалитетот на индустриските односи се сметаат за центар

на европскиот социјален модел. Бидејќи социјалниот дијалог игра важна улога во земјите-членки, особено во основачките земји-членки и оние што се придружија до крајот на 20. век, тој е вклучен во институционалните текстови и текстовите за правење на политиките и процесите што тие земји ги конструирале на европско ниво.

Социјалните партнери имаат најдобри познавања и искуство за реалноста на вработувањето и социјалната состојба во засегнатите сектори и компании. Нивната консултација од страна на политичарите и органите може да го подобри управувањето во областа на прашањата поврзани со работата. Со постигнувањето договори, тие може да постигнат компромиси и да ги балансираат нивните интереси на начин кој понекогаш не е можен за законодавството. Придобивките од социјалниот дијалог долго време беа широко признаени во земјите-членки.

Како што европската економија и пазарот на труд стануваа поинтегрирани, стана неопходен развојот на улогата на вработувањето и социјалната политика на ЕУ. Институциите на ЕУ и земјите членки одлучија дека слични придобивки може да се постигнат преку социјалниот дијалог на европско ниво. Но, социјалниот дијалог на европско ниво - поради неговиот транснационален карактер - презема поинаква форма од оние на национално, регионално или ниво на компанијата. Европските социјални партнери обезбедуваат форум за размена на идеи и мислења и промоција на дијалог меѓу партнерите. Тие се способни секојдневно да преговараат за обврзувачки договори и необврзувачки

препораки за важни социјални теми и теми за вработувањето. Со нивните заеднички мислења и декларации, тие може да им ги соопштат нивните грижи на Европската Комисија, Европскиот Парламент и Советот на министрите. Европските социјални партнери во железничкиот сектор веќе имаат спроведено широк опсег иницијативи и генерирано голем број заеднички текстови за промовирање на нивните политики. Резултатот од социјалниот дијалог во железничкиот сектор е опишан во посебно поглавје.

## 1.2 ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ – ИСТОРИЈА И РАЗВОЈ

Социјалниот дијалог постои на различни нивоа во рамките на засегнатите земји, но исто така и на ниво на Европската Унија. Заедно со европското социјално законодавство, европскиот социјален дијалог е главен инструмент во подобрувањето на стандардите на трудот во Европската Унија и за придонесот кон модернизацијата на пазарите на трудот. Европскиот социјален дијалог има различни задачи и зазема различни форми кон оние на национално ниво. На европско ниво, европските организации кои ги застапуваат работодавачите и работниците на национално ниво, водат дискусии и преговори за да постигнат заеднички договори или препораки и да влијаат врз создавањето на политиката на ЕУ. Тоа е заштитено во Договорот за функционирање на Европската Унија (членови 151-155).

Нема да ја пишуваме комплетната историја на европскиот социјален дијалог, но краток преглед е корисен за разбирање на формите и процесите. Корените на

социјалниот дијалог на европско ниво датираат од времето на Европската заедница за јаглен и челик (ЕЗЈЧ), формирана во 1952 година од страна на шест земји. Во надлежност се наоѓал Консултативниот комитет, кој собирал претставници од производителите на јаглен и челик, работници, потрошувачи и дилери. Во подоцнежните години, овој принцип се протегал на вкупната економија во рамките на Европскиот економски и социјален комитет. Облиците на меѓуиндустриски дијалог на ниво на ЕУ започнале да се појавуваат во 1970 година и во основа биле од трипартитна природа. Во 1980-те, бипартитниот дијалог меѓу претставниците на работодавачите и работниците почнал да добива на важност поради новите социјални и економски прашања, кои извираат од внатрешниот европски пазар. Таканаречениот дијалог од Вал Дишес го постигнал првото признание на договорот за социјалниот дијалог на ниво на ЕУ меѓу раководството и работната сила.

Со Договорот од Мастрихт (1992), на социјалните партнери на европско ниво им се даде послена улога во обликувањето и применувањето на социјалната политика на Заедницата и поголема легитимност преку нивното ново право да бидат консултирани за активностите на Заедницата. Меѓуиндустрискиот дијалог се спроведуваше или преку социјалните партнери, следствено нивната автономна агенда, или преку консултациите засновани на законодавната агенда на комисијата. Автономниот дијалог резултираше со заеднички мислења и декларации за аспектите на вработувањето и економската политика. Консултациите доведоа до рамковни договори за родителско отсуство (1995), скратено работно време (1997) и работа на одредено време (1999), резултирајќи со обврзувачки директиви во државите-членки.

Членовите 138 и 139 од Амстердамскиот

договор (1997) го институционализираа европскиот социјален дијалог како средство за консултирање на социјалните партнери за социјални иницијативи и законодавството на европско ниво и како инструмент, со кој се преговара за договорите.

Новите типови на текстови во автономниот дијалог меѓу социјалните партнери во секторот доведоа до рамковни договори, на пр. за стресот поврзан со работата (2004), еднаквоста меѓу половите (2005), малтретирањето и насилството на работа (2007) и вклучително пазарите на трудот (2010).

Лисабонскиот договор (2009) измени два клучни договори на ЕУ, Договорот за Европска Унија и Договорот за воспоставување на Европската Заедница. Вториот беше преименуван во Договор за функционирање на Европската Унија (TFEU). Тој има за цел да ја обезбеди Унијата со законската рамка и алатки што се неопходни за исполнување на идните предизвици и одговор на барањата на граѓаните. Одредбите за социјален дијалог, за консултации и преговори со социјалните партнери (порано членовите 138 и 139 од Амстердамскиот договор) се задржаа речиси непроменети во TFEU (членови 154 и 155).<sup>10</sup>

1. Комисијата треба да има за задача промовирање на консултацијата на раководството и работната сила на ниво на Унијата и треба да преземе секакви релевантни мерки за олеснување на нивниот дијалог со обезбедување балансирана поддршка за страните.
2. На крајот на ова, пред да ги поднесе предлозите на полето на социјалната политика, комисијата треба да се консултира со раководството и работната сила за можниот правец на активностите на Унијата.
3. Доколку по таквите консултации

комисијата ги смета активностите на Унијата за препорачливи, таа треба да се консултира со раководството и работната сила за содржината на предвидениот предлог. Раководството и работната сила на комисијата треба да ѝ проследат мислење или, каде што тоа е соодветно, препорака.

4. Во текот на консултациите наведени во ставовите 2 и 3, раководството и работната сила може да ја информираат комисијата за нивната желба да иницираат процес, предвиден во член 155. Времетраењето на овој процес не треба да биде подолго од девет месеци, освен ако раководството и засегнатата работната сила и комисијата заеднички не решат да го продолжат<sup>11</sup>.

#### Член 154 TFEU

1. Доколку раководството и работната сила сакаат така, дијалогот помеѓу нив на европско ниво може да доведе до договорни односи, вклучувајќи ги договорите.
2. Договорите што се склучени на европско ниво треба да се имплементираат или во согласност со постапките и практиките што се специфични за раководството и работната сила во земјите-членки, или, во прашањата покриени со член 153, на заедничко барање од страните-потписнички, со одлука на Советот на предлог од Комисијата. Европскиот Парламент треба да делува едногласно онаму каде што договорот што е во прашање содржи една или повеќе одредби што се однесуваат на една од областите за која се бара едногласност, согласно член 153(2).

#### Член 155 TFEU

Главната промена е дека TFEU содржи нов член 152:

„Унијата ја признава и промовира улогата на социјалните партнери на нејзино ниво, земајќи ја во предвид различноста на националните системи. Таа треба да го олесни договорот меѓу социјалните партнери, почитувајќи ја нивната автономност. Трипартитниот Социјален самит за растеж и вработеност треба да придонесе во социјалниот дијалог.“<sup>11</sup>

#### Член 152 TFEU

<sup>10</sup> За повеќе информации, погледнете: Европска Комисија, Генерален директорат за вработување, социјални прашања и вклучување: Водич за социјална Европа. Том 2: Социјален дијалог. Јануари 2012.

<sup>11</sup> Договорот за Европска Унија (TEU) и Договорот за функционирање на Европската Унија (TFEU) како што

### 1.3 ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ – ФОРМИ И ПРОЦЕСИ

Социјалниот договор на ниво на ЕУ, на меѓуиндустриско ниво и на секторско ниво, има две главни форми. Едната е активност како одговор на консултациите од страна на Европската Комисија, а другата е независна работа на прашањата што ги идентификуваат самите социјални партнери. Процесите може да бидат формални или неформални и може да бидат ограничени на организациите на работниците и работодавачите, а исто така можат да ја вклучат и владата и другите јавни органи.

Дијалогот има две основни форми и се појавува на две главни нивоа. Неговата форма може да биде или:

- бипартитна, со вклучување само на социјалните партнери (организации што ги претставуваат работодавачите и работниците) или
- трипартитна, со вклучување на социјалните партнери и институциите на ЕУ (главно на меѓуиндустриско ниво)
- Главни нивоа на дијалог се:
- меѓуиндустриски, што значи дијалог чијшто опсег ги покрива целата економија на ЕУ, пазарот на труд и сите сектори,
- секторски, што покрива една определена индустрија ширум ЕУ и
- компаниски, каде што главни форуми се Европските работнички совети,

во зависност од нивото на кое различните организации учествуваат во дијалогот. На меѓуиндустриско ниво, синдикатите се претставувани од страна на Европската конфедерација на синдикати (ЕТУЦ) и работодавачите од страна на BusinessEurope (работодавачи од широк приватен сектор), Европскиот центар на работодавачи и претпријатија кои овозможуваат јавни услуги (СЕЕР) и Европското здружени на занаетчиски, мали и средни претпријатија (UEAPME). На секторско ниво, социјалните партнери се здруженија кои ги поврзуваат националните синдикати и здруженијата на работодавачите кои функционираат во определена индустрија ширум Европа.

43 сектори од индустријата, услугите и трговијата воспоставија комитети на социјален дијалог; еден од нив е железничкиот сектор. Работата на комитетите ја поддржува Европската Комисија. Во овие комитети, социјалните партнери на нивна иницијатива може да

дискутираат за прашања од заеднички интерес, да извршуваат заедничка работа и да преговараат за договори и други заеднички текстови.

Комисијата за различни прашања ја консултира меѓуиндустријата и секторските социјални партнери, а партнерите може да развијат заеднички одговори преку комитетите за социјален дијалог. Во европските законодавни процеси кои се однесуваат на вработувањето и социјалната политика, комисијата треба да се консултира со социјалните партнери. Тие може да преговараат за договори на кои може да им се даде правна сила од страна на директива на ЕУ, индиректно во случај на договор за „Европски лиценца за возачи кои вршат прекугранични интероперабилни услуги“ (Директива 2007/59/ЕЗ) и директно во случај на договор за „Услови за работа на подвижниот персонал во прекуграничните услуги“ (Директива 2005/47/ЕЗ). Во транспортниот сектор, голем број на законски мерки имаат директно социјално влијание, што значи дека тие треба да се сметаат за социјално законодавство во поглед на социјалните партнери.

#### ПРОЦЕС НА КОНСУЛТАЦИИ<sup>12</sup>

Пред поднесување предлог до полето на социјалната политика и пред законодавните предлози за социјалните прашања, комисијата има за задача да ги консултира социјалните партнери за нивните гледишта во врска со можната иницијатива или законодавство ширум ЕУ. Консултациите вклучуваат различни чекори и фази. Според член 154 на ТФЕУ, европските социјални партнери се консултирани од страна на комисијата за принципот и содржината на која било европска иницијатива за социјална политика, во постапка на формални консултации во две фази.

Во првата фаза, комисијата ги консултира социјалните партнери на ЕУ за можните правци на новиот законодавен предлог на полето на социјалната политика. Социјалните партнери одговараат во рок од шест недели. По анализирање на одговорите, Комисијата одлучува дали да одржува втор круг на консултации. Доколку е така, таа ги консултира европските социјални партнери за содржината на предлогот. Социјалните партнери мора повторно да одговорат до

комисијата во рок од шест недели.

Социјалните партнери може да одлучат да отвораат преговори и да се справуваат со специфичното прашање преку бипартитен социјален дијалог во секоја фаза, за време на двете фази на консултации. Во овој случај, иницијативата не комисијата е суспендирана. Меѓутоа, доколку европските социјални партнери не сакаат да го направат тоа и доколку комисијата смета дека е пожелна активност на Унијата, таа ќе продолжи да го подготвува нејзиниот законодавен предлог.

2) Европските социјални партнери се консултирани од страна на услугите на комисијата за настаните на ниво на Унијата во сите области (како што се трговијата, внатрешниот пазар, образованието, индустриските или транспортни политики) кои имаат социјални импликации.

**Член 2 од одлуката на комисијата 98/500/ЕЗ од 20 мај 1998:** *Секој комитет треба, за секторот на активноста за којшто е воспоставен,*

- да биде консултиран за настаните на ниво на заедницата кои имаат социјални импликации и*
- да го развива и промовира социјалниот дијалог на секторско ниво.*

3) Дополнително, социјалните партнери може да учествуваат во сите јавни консултации во врска со незаконодавните иницијативи (на пр. Зелени книги, Бели книги, комуникации), често активирани од страна на комисијата пред подготовката на процената на ефектите на новото или модифицираното законодавство на ЕУ. Бидејќи оваа иницијатива е дел од поопшта рамка, социјалните партнери ќе бидат консултирани на иста основа како другите





**СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ ГО ПРЕЗЕНТИРААТ НИВНОТО ЗАЕДНИЧКО МИСЛЕЊЕ ЗА „ЗАШТИТАТА НА ПЕРСОНАЛОТ ВО КОНКУРЕНТНОТО НАДДАВАЊЕ“ НА МЕП ВО СЕПТЕМВРИ 2013 ГОДИНА**  
(Од лево на десно): Матијас Рорман (ЦЕР), Др. Либор Лохман (ЦЕР), Карим Зериби (МЕП), Богуслав Либерачки (МЕП), Гај Гривелдинг (ЕТФ), Карл-Хајнц Цимерман (ЕВГ), Франсоа Ног (ЦЕР)

заинтересирани страни. Меѓутоа, доколку европските социјални партнери усвојат заедничка позиција, тоа може да обезбеди силна и репрезентативна индикација на реалните политики и нивните влијанија, што треба да се земе во предвид во секоја последователна процена на ефектите.

#### ПРОЦЕНА НА ЕФЕКТИТЕ<sup>12</sup>

Комисијата има обврска да ги консултира социјалните партнери во однос на процените на ефектите, кои се задолжителни за Европската Комисија кога изготвува ново или го модифицира постојното законодавство, како што е наведено во Насоките за процена на ефектите. Овие насоки укажуваат дека консултациите мораат да бидат усогласени со општите принципи на комисијата и минималните стандарди за консултации (на пр. во однос на минималното време за одговор, доволниот публицитет и досегнувањето до сите релевантни целни групи или потребата од обезбедување повратни информации за резултатите).

Ставовите и мислењето на европските социјални партнери може да бидат клучен елемент во процесот на процената на ефектите на комисијата. Европските

социјални партнери се поставени посебно добро за обезбедување детални докази и експертиза за нивниот сектор, вклучувајќи податоци и друго техничко мислење, притоа придонесувајќи во квалитетот на процената на ефектите и донесувањето одлуки.

#### КОМИТЕТИ ЗА СЕКТОРСКИ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

Комитетите за секторски социјален дијалог се главни тела за развој на заедничките активности на социјалните партнери на европско ниво. Железничкиот сектор има воспоставено свој комитет за секторски дијалог. Социјалните партнери се самостојни во нивната работа. Тие одлучуваат за програмата за работа, бројот и датумите на состаноци и планираните резултати. Европската Комисија финансиски и организациски ја поддржува работата.

Состаноците се поделени во пленарни седници, состаноци на работните групи и состаноци на групите за управување. На пленарните седници, 28 претставници на работодавачите и работниците може соодветно да добијат надоместок од Европската Комисија. Надоместокот на трошоците е ограничен на претставниците

од земјите-членки на ЕУ. Иницијативата обезбедува превод на 6 јазици.

15 учесници по страна кои користат 3 работни јазици добиваат надоместок за состаноците на работните групи. Железничкиот сектор има воспоставено две работни тела:

#### Работно тело I:

Прилагодливост – интероперабилност

#### Работно тело II:

Погодност за работа и еднакви можности

5 учесници по страна добиваат надоместок за состаноците на групите за управување.

Дополнително, ќе се собираат работни групи за ад-хок проекти, во зависност од програмата за работа. Годишно се одржува една пленарна седница. Ова ја воспоставува годишната програма за работа и избира претседател и потпретседател на комитетот за европски социјален дијалог за железничкиот сектор. Следното поглавје ги опишува активностите и резултатите на европскиот социјален дијалог (железница).



<sup>12</sup> Од: Европска Комисија (2014): Вадемекум – Практичен водич за социјалните партнерски организации на ЕУ и нивните национални филијали.

<sup>13</sup> Од: Вадемекум – Практичен водич за социјалните партнерски организации на ЕУ и нивните национални филијали. Март 2014.

## 2. ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР (НОВА СТРАНИЦА ЛЕВО)

### 2.1 ИСТОРИЈАТА НА ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР

Европскиот социјален дијалог во секторот на железничкиот транспорт има долга историја. Во 1972 година, формиран е заеднички комитет за железнички сектор, на иницијатива на Европската Комисија. Неговите членови беа номинирани од страна на комисијата, врз основа на предлозите дадени од страна на релевантните социјални партнери. Заедничкиот комитет во почетокот повеќе беше конститутивно тело отколку форум за вистински социјален дијалог. Но, социјалните партнери кои беа инволвирани го употребија за да развијат активен дијалог и, уште повеќе, од 1992 година ги искористија предностите од можностите кои ги обезбедува Договорот од Мастрихт, кој се однесува на секторскиот социјален дијалог.

Комитетот за секторски социјален дијалог за железничкиот сектор беше формиран во 1999 година, на заедничко барање од социјалните партнери ЦЕР и ЕТФ, па го замени Заедничкиот комитет. Неговото создавање стана неопходно поради барањето што е диктирано во Одлуката на комисијата 98/599, која ја прошири можноста за европски социјален дијалог на сите сектори и не го предвиде само за ограничен број на заеднички комитети. Една од главните разлики во споредба со поранешните заеднички комитети е дека социјалните партнери повеќе не се индивидуалци што ги номинира комисијата, туку се повеќе репрезентативни и признаени организации на европските социјални партнери, кои самите ги номинираат учесниците.

Европскиот социјален дијалог е заштитен во Договорот за ЕУ (член 152 TFEU). Европската Комисија треба да го поддржи и олесни дијалогот меѓу социјалните партнери, притоа почитувајќи ја нивната автономија (членови 152, 154). Комисијата исто така треба да ги консултира социјалните партнери на полето на социјалната политика (чл. 154) и во согласност со постапката за проценка на влијанијата на новото секторско законодавство, на пр. во врска со четвртиот железнички пакет (интерна постапка). Тоа функционира

како еден вид катализатор. Европските социјални партнери имаат право на одлука за извршување самостојни преговори (чл. 155).

Преговори во согласност со член 155 од Договорот: важно искуство

Европските железнички социјални партнери за првпат преговараа во 1996 година, а во 1998 потпишаа договор во врска со интеграцијата на железничките работници во директивата на ЕУ за работно време (93/104/ЕЕЗ, сега 2003/88/ЕЗ). Во овој договор, социјалните партнери заеднички изјавија дека железничките работници треба целосно да бидат вклучени во опсегот на директивата за работно време и идентификуваа три подрачја на активност, каде може да се применат можностите на отстапување од член 17 на директивата.

Кога се измени и дополни директивата за работно време и се вклучија изземените сектори (транспортни работници, рибари, лекари на обука), Комисијата, Европскиот Парламент и Советот на министри во потполност го почитуваа договорот и дефинициите на социјалните партнери. Меѓутоа, во овој договор социјалните партнери се согласија за принципите, а не преговараа за одредбите и условите за работно време.

### 2.2 СТРУКТУРАТА НА ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР

Општата процедура на формалниот социјален дијалог на ниво на ЕУ е опишана во поглавјето 2.3. Оваа процедура исто така се применува во железничкиот сектор.

Бипартитниот социјален дијалог е најважната форма на дијалог за железничкиот сектор. Европските социјални партнери кои учествуваат во формалниот социјален дијалог од Европската Комисија треба да бидат признаени како репрезентативни организации на социјалните партнери во железничкиот сектор. Критериумите се дека тие треба да бидат европски организации, нивните филијали треба да бидат признаени социјални партнери на

национално ниво, треба да имаат мандат и капацитет да делуваат како организации на социјалните партнери на европско ниво и дека треба да постои меѓусебно признавање еден со друг како партнери.

*Признаените социјални партнери во железничкиот сектор на страната на работодавачите се:*

- Заедницата на европските железнички и инфраструктурни компании (ЦЕР)
- Европски менаџери на инфраструктурата (ЕИМ) од 2005,

*и на страна на синдикатите:*

- Федерација на европските транспортни работници (ЕТФ).

*Задачите на социјалните партнери во формалниот социјален дијалог се:*

- Консултација за законодавните предлози (член 154)
- Воспоставување комитет за социјален дијалог и активно учество
- Преговарање за договори, на пример за условите за работа за целиот сектор [член 155(2) TFEU]

Телата на европскиот социјален дијалог се Комитетот за социјален дијалог, управниот одбор и работните групи.

Комитетот за социјален дијалог за железничкиот сектор има 28 членови од секоја страна - здруженијата на работодавачите (номинирани од страна на ЦЕР и ЕИМ) и синдикатите (номинирани од страна на ЕТФ). Надоместокот за учество од страна на Европската Комисија е ограничен на претставниците на земјите членки на ЕУ. Комитетот се состанува еднаш годишно на пленарна седница. Моментален претседател е Гај Гривелдинг (ЕТФ), а моментален заменик-претседател е Матијас Рорман (ЦЕР). Претседателот и заменик-претседателот се избираат на секои две години.

Управниот одбор се состои од пет претставници од секоја страна и секретаријати од ЦЕР, ЕИМ и ЕТФ. Тој го подготвува дневниот ред за пленарната седница. Комитетот за социјален дијалог за железничкиот сектор има две постојани работни групи. Работната група I се фокусира на прилагодливоста и интероперабилноста (претседател: Андерс Олофсон (ЦЕР), известувачи се Серж Пителјон (ЕТФ), Барбара Грау (ЦЕР).



Работната група II се фокусира на подобноста за вработување и еднаквите можности (претседавач: Марија-Кристина Марзола (ЕТФ), известувачи: Викторија Калас (ЦЕР), Даниела Златкова (ЕТФ).

Комитетот за социјален дијалог е организиран во согласност со интерните правила. Меѓутоа, во својата секојдневна работа тој го следи флексибилниот пристап и ги користи своите структури во согласност со различните потреби, како што тие се појавуваат. Како дополнително на формализираниот социјален дијалог, европските социјални партнери воспоставуваат групи за ад-хок проекти, кои зависат од годишната програма за работа.



**ПОТПИШУВАЊЕТО НА ЗАЕДНИЧКИТЕ ПРЕПОРАКИ ЗА БЕЗБЕДНОСТА:**  
На 5 декември 2012 година од страна на Либор Лохман,  
Др. Рудолф Милер, Сабине Трир и Гај Гревелдинг (ЛТР)

## 2.3 СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ

### 2.3.1 ЗАЕДНИЦА НА ЕВРОПСКИТЕ ЖЕЛЕЗНИЧКИ И ИНФРАСТРУКТУРНИ КОМПАНИИ (ЦЕР)

Заедницата на европските железнички и инфраструктурни компании (ЦЕР) е водечко европско железничко здружение. Основана е во 1988 година со дванаесет членови, а сега опфаќа повеќе од 70 членови - европски железнички претпријатија, нивните национални здруженија и инфраструктурни компании. Членството е составено од одамна воспоставени тела, нови учесници и јавни и приватни претпријатија.

Членовите на ЦЕР преставуваат околу 61% од должината на железничката мрежа, повеќе од 84% од железничкиот товарен бизнис и околу 99% од железничките патнички операции во ЕУ, ЕФТА и земјите-пристапнички на ЕУ.

Географски, членовите на ЦЕР доаѓаат од Европската Унија, Норвешка, Швајцарија, Молдавија, земјите-кандидати (Република Македонија, Црна Гора, Србија и Турција) и земјите од Западен Балкан.

ЦЕР се наоѓа во Брисел и ги репрезентира интересите на своите членови во Европскиот Парламент, Европската Комисија, Советот на министри и другите креатори на политики и заинтересирани страни од областа на транспортот. Целите на ЦЕР се да придонесе во регулаторното опкружување, зголемувајќи ги деловните можности за европската железница и железничките инфраструктурни компании.

### КОМУНИЦИРАЊЕ СО ЖЕЛЕЗНИЦИТЕ

Главните предизвици за комуникација се градење на репутацијата на ЦЕР како компетентен и доверлив партнер и донесување на пораките од железницата до израз во поинакво опкружување. Користејќи широк опсег на внатрешни и надворешни алатки за комуникација, ЦЕР се стреми да ја презентира позицијата на секторот на европските институции, јавноста и членовите на ЦЕР. Настаните и односите со медиумите се користат за зголемување на свеста за позициите на ЦЕР, додека публикациите овозможуваат суштински информации за многу прашања. Внатрешните алатки за комуникација, како што е неделниот билтен, CER Monitor, ги ажурира членовите на ЦЕР со најновите настани во областа на транспортот во ЕУ. Во текот на изминатата година, активирани се две нови информативни алатки на месечна основа. CER Technical Monitor ги информира членовите за активностите поврзани со активностите на EPA, а CER Environment Monitor се фокусира на прашањата од опкружувањето поврзано со железницата.

### ДИЈАЛОГ СО ПАРТНЕРИТЕ

ЦЕР постојано се стреми да биде доверлив, компетентен и посветен партнер, градејќи стабилни односи засновани на активен и транспарентен дијалог меѓу секторот и европските институции. За да го постигне ова, ние негуваме заедничка и обединета европска заедница на железници.

Другите железнички организации редовно се поканети да учествуваат во

работните групи на ЦЕР. Дискусиите за прашања од инфраструктурата, товарот и патниците често се водат меѓу експертите на ЦЕР од канцеларијата во Брисел и членовите на ЦЕР и претставниците на менаџерите на инфраструктурата на Европските железници (ЕИМ), Меѓународниот сојуз на железници (UIC), Европската железничка индустрија (UNIFE) и Меѓународниот сојуз за јавен транспорт (UITP). Неодамнешните активности исто така доведоа до блиска соработка меѓу железничките здруженија во врска со технички прашања. Од нејзиното воспоставување од страна на ЕУ во 2004 година, Европската агенција за железници (EPA) стана уште еден партнер во повеќето прашања на техничка хармонизација.

ЦЕР исто така одржува блиски односи со Европската асоцијација на изведувачи на железнички шини (EFRTC), Федерацијата на европските транспортни работници (ЕТФ), Меѓународниот сојуз на комбинирани патно-железнички компании за транспорт (UIRR), RailNetEurope (RNE) и Меѓународниот комитет за железнички транспорт (CIT), меѓу останатите. За специфични прашања, ЦЕР исто така одржува врски и со нежелезнички организации, вклучувајќи и невладини организации како што се Транспорт и животна средина (T&E), организации за патно лоби како што е Сојузот за меѓународен патен транспорт (IRU) и Меѓународната автомобилска федерација (FIA) и финансиските тела, како што е Европската банка за инвестиции (ЕИБ). ЦЕР исто така е и член на Центарот за европски политички студии (ЦЕПС) и Пријатели на Европа, два институти за политика во Брисел и Железнички форум

Европа, платформа на МЕР, посветена на железничкиот транспорт.

## ЦЕР И СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

ЦЕР е непрофитна организација, признаена од Европската Комисија како организација на репрезентативни социјални партнери за железничкиот сектор на страната на работодавачот. На неа ѝ се доделени целосни права за усогласување со социјалните партнери според договорот на ЕК, што значи консултација за законодавните предлози во согласност со чл. 154 и преговори за договори за, на пример, условите за работа во целиот сектор, во согласност со чл. 155. ЦЕР се обврзува на европскиот социјален дијалог.

## ДРУГИ КЛУЧНИ ПРАШАЊА НА ПОЛИТИКАТА

Главниот фокус на ЦЕР е промовирањето на развојот на железничкиот транспорт: ова е од суштинско значење за одржлив систем за транспорт што е ефикасен и еколошки стабилен. Клучен приоритет во однос на ова е постигнувањето на побалансирана модална поделба во транспортниот систем, минимизирање на надворешните трошоци на општеството и подобрување на економската ефикасност. Паралелно со иницијативите на самата железница за подобрување на квалитетот на железничките услуги, ЦЕР обезбедувањето соодветно финансирање за модернизација на железничката инфраструктура (двеите на национално ниво и преку фондовите на ЕУ TEN-T и кохезиските фондови) го гледа како предуслов за постигнување на саканата модална поделба. Креирањето фер рамковни услови за транспортната економија, посебно нивелирано поле за одигрување на промените на пристапот на инфраструктурата во сите режими на превоз, претставува уште еден услов за постигнување на промена на моделот. Поради тоа, ЦЕР верува дека интернационализацијата на надворешните трошоци во надоместот за пристап на инфраструктурата мора да се постигне во идното законодавство на ЕУ. Постигнувањето интероперабилност во системот на Европски железници е од витално значење за подобрувањето на конкурентноста на железницата за меѓународен товарен бизнис и намалување на трошоците на долгорочен план. ЦЕР активно ја поддржува работата на Европската агенција за железници, воспоставена во 2005 година.

## СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЈА

ЦЕР го раководи мултинационален тим, воден од страна на Извршен директор. Тимот ги покрива сите прашања од политиката што имаат влијание врз железницата: инфраструктурата, патничкиот и товарниот транспорт. Тој овозможува специјална поддршка за неговите членови од Централна и Источна Европа и специјално се фокусира на социјалните прашања. ЦЕР им нуди експертиза и совети на креаторите на политиката во Брисел. Членовите редовно се среќаваат на ниво на работни групи за специфични прашања и двапати годишно на повисоко ниво, за донесување одлуки во врска со насоките за политиката на работата на ЦЕР.

### 2.3.2 МЕНАѢРИ НА ИНФРАСТРУКТУРАТА НА ЕВРОПСКИТЕ ЖЕЛЕЗНИЦИ (ЕИМ)

ЕИМ е меѓународно непрофитно здружение што се наоѓа во Брисел и ги претставува заедничките интереси на независните менаџери на инфраструктурата на Европските железници. ЕИМ во моментов има 11 постојани и 2 придружни члена, со учество од 11 земји. Членовите на ЕИМ се посветени на подобрувањето на управувањето со железничката инфраструктура и услугите што им ги обезбедуваат на нивните клиенти. Тие тоа го постигнуваат промовирајќи самоподобрување преку споредбено оценување и размена на најдобрите практики. Организацијата структура на ЕИМ е дизајнирана да обезбеди најдобра платформа.

### МИСИЈАТА НА ЕИМ

Од нејзиното создавање во 2002 година, ЕИМ е главна лобистичка организација на независните менаџери на инфраструктурата. Мисијата на ЕИМ е подобрување на развојот на железничкиот транспорт делувајќи како лоби организација кон и заедно со индустријата и, исто така, обезбедување експертиза до соодветните тела, вклучувајќи ја и Европската агенција за железници (ЕРА).

### ВИЗИЈА

Визијата на ЕИМ е создавање посебно нивелирано поле, како интрамодално, така и интермодално, промовирање на

развојот на железничкиот сообраќај преку обезбедувањето на ефикасна, исплатлива и отворена железничка мрежа, во која менаџерите на инфраструктурата работат на недискриминаторски начин, заради олеснување на оптимизацијата на вкупниот систем и перформанси, притоа преземајќи го водството во развојот на мрежата.

## ЧЛЕНСТВО

Моменталните членови се менаџерите на инфраструктурата од 11 земји на ЕУ (Белгија, Данска, Финска, Франција, Италија, Португалија, Шпанија, Шведска, Холандија, Велика Британија) и една земја од Европското здружение за слободна трговија (Норвешка). Членовите на ЕИМ обезбедуваат директно вработување за повеќе од 200.000 луѓе, а нивните мрежи покриваат пруги во должина од 93.000 км, односно 50% од ЕУ 25. Во 2004 година, тие транспортираа 3,15 милијарди патници (50% од ЕУ 25) и 350 милиони товарни тони (30% од ЕУ 25). Во однос на независноста на либерализираниот пазар, менаџерот на инфраструктурата кој се наоѓа во срцето на железничката мрежа мора да биде неутрален и независен и да обезбеди посебно нивелирано поле за сите клиенти, како и за потенцијалните клиенти. Поделбата на инфраструктурата од работата ја објаснува улогата на засегнатите играчи, односно менаџерите на инфраструктурата од една страна и операторите од друга, а како таква, таа е погодна за транспарентен процес. Оваа неутралност и транспарентност му овозможуваат на менаџерот на инфраструктурата да понуди безбедно и ефикасно управувана мрежа, која, од своја страна, привлекува клиенти и ја охрабрува конкуренцијата.

Овие клиенти се натпреваруваат и/или соработуваат едни со други од следните причини:

- Недискриминаторско доделување на шински капацитет во склад со барањата на пазарот
- Пристап за сите лиценцирани железнички претпријатија
- Задолжителна набавка за јавните патни услуги

Конечно, сè ова ќе резултира со растеж на железничкиот сообраќај и сигурност на работните места.

## АКТИВНОСТИ

ЕИМ признава дека индустрискиот, политичкиот и меѓународниот контекст навистина еволуирале и според тоа транспортната политика треба да се прилагоди, за да се обезбеди одржлива мобилност. ЕИМ смета дека постојат различни начини за развој на овие прашања, притоа земајќи го во предвид нивелираното поле меѓу сите режими на транспорт:

- Соработка со сите други заинтересирани страни за да се охрабри мрежата ориентирана кон товарот
- Придонес кон соодветниот развој и имплементацијата на законодавството на ЕУ, како што се железничките пакети на ЕЗ
- Придонес кон тековната дебата за изнаоѓање ефикасен начин за финансирање на транспортната инфраструктура
- Набљудување, идентификација и влијание на работата на Европската агенција за железници
- Набљудување, идентификација и влијание на стандардно поставените тела, на пр. CEN, CENELEC.
- Влијание на сите други репрезентативни тела

ЕИМ во 2005 година на барање стана европски социјален партнер, по признавањето од страна на постоечките социјални партнери ЦЕР и ЕТФ.

### 2.3.3 ФЕДЕРАЦИЈА НА ЕВРОПСКИТЕ ТРАНСПОРТНИ РАБОТНИЦИ (ЕТФ)

Федерацијата на европските транспортни работници (ЕТФ) е паневропска синдикална организација што ги опфаќа синдикатите за транспорт и синдикатите за рибарство од Европската Унија, Европската економска област и земјите од Централна и Источна Европа. Федерацијата на транспортните работници на Европа беше создадена на основачкиот конгрес во Брисел на 14-15 јуни 1999 година, заменувајќи ги поранешните структури на европските синдикати за транспорт. Членовите на ЕТФ се синдикати на работници, кои ги организираат работниците во железниците, патниот транспорт и

логистиката, поморскиот транспорт, пристаништата и доковите, внатрешните водни патишта, цивилната авијација, рибарството и туристичките услуги.

ЕТФ репрезентира повеќе од 3 милиони транспортни работници од 243 синдикати и 41 европска земја и ги покрива следните сектори: железниците, патниот транспорт и логистиката, поморскиот транспорт, внатрешните водни патишта, цивилната авијација, пристаништата и доковите, туризмот и рибарството.

Работејќи во рамките на вкупната рамка на глобална солидарност, ЕТФ функционира како европски регион на Федерацијата на европските транспортни работници (ЕТФ) и како транспортна федерација на Европската конфедерација на синдикати (ЕТУЦ). Нејзината принципиелна активност е да ги репрезентира и брани интересите на транспортните работници ширум Европа. Таа ги формулира и координира позициите на синдикатите за транспортот и социјалната политика, организира усогласени индустриски активности, се ангажира во образованието и обуката и врши иновативно истражување на различни теми, од здравјето и безбедноста на работниците, па сè до студиите за влијанието на вработувањето.

ЕТФ е признаен социјален партнер во седум комитети за европски социјален дијалог и ги репрезентира интересите на транспортните работници ширум Европа наспроти европските институции, Европската Комисија, Европскиот Парламент и Советот на министри.

ЕТФ воспостави добри врски меѓу синдикатите и Европскиот Парламент, Економскиот и социјалниот комитет и Комитетот на регионите.

### СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЕТФ

Раководните тела на ЕТФ на хоризонтално ниво се Конгресот, кој се среќава на секои 4 години и го избира претседателот и генералниот секретар на ЕТФ и Извршниот комитет, кој избира Комитет за управување. Практичната работа на федерацијата, поврзана со секторот, е организирана во она што ние го знаеме како Оддели. ЕТФ има седум различни оддели: патен транспорт, железници, поморство, внатрешни водни патишта, цивилна авијација,

докови и рибарство. Дополнително кон одделите, ЕТФ исто така воспостави три постојани комитети: Комитет за градски јавен транспорт, Комитет на жените и Комитет на младите. Различните оддели делуваат самостојно во рамките на ЕТФ, во согласност со општата политика на ЕТФ. Тие одлучуваат за својата програма за работа, избираат свое европско лидерство и одговорни се за политичките одлуки и позиции што се однесуваат на соодветниот сектор за транспорт. ЕТФ вработува мал тим што се состои од 16 членови на персоналот. Политичката и секојдневната работа заеднички ја управуваат Генералниот секретар Едуардо Чагас, заменикот секретар Сабине Трир, пет политички секретари и пет членови на персоналот од администрацијата и сметководството.

### ОДДЕЛОТ ЗА ЖЕЛЕЗНИЦИ НА ЕТФ

Одделот за железници на ЕТФ претставува 72 синдикати од 33 европски земји што организираат околу 900.000 железнички работници. Тој го избира неговиот претседател, двајца потпретседатели, претставник од младите железнички работници, претставник од женските железнички работници и три обични членови на секои четири години, а тие заедно го формираат Управниот одбор на Одделот за железници на ЕТФ. Одделот за железници се среќава двапати во годината на пленарна седница на сите железнички синдикати. Помеѓу тие две пленарни седници, Управниот одбор делува како главно тело за управување. Одделот за железници на ЕТФ воспостави две советодавни групи, едната за машиновозачите и една за патниот персонал, која ја поддржува работата на ЕТФ за тие специфични професии. Ад-хок работните групи исто така се формираат по потреба.

ЕТФ е исто така добро претставен во Европската агенција за железници. ЕТФ е член без права на гласање во Административниот одбор на Агенцијата за железници и именува синдикални експерти за релевантните работни групи на агенцијата.

### АКТИВНОСТИ

Активностите на одделот за железници, што се слични во сите оддели на ЕТФ, опфаќаат четири општи подрачја:

- Лобирање во европските институции за законодавството на ЕУ, поврзано со секторот
- Европски социјален дијалог
- Организирање на европските индустриски активности и акции на солидарност
- Служење на своите членови

Бидејќи секторот за транспорт е еден од најрегулираните сектори на европско ниво, влијанието на законодавството на ЕУ е важен дел од активностите на ЕТФ. Околу 10% од севкупното законодавство на ЕУ, познато како *aquis communautaire*, се однесуваат на секторот за транспорт. Како интегрален дел од поширокиот европски социјален модел, европскиот социјален дијалог има огромно политичко значење за ЕТФ и Одделот за железници на ЕТФ.

## 2.4 ПРОГРАМА ЗА РАБОТА И РЕЗУЛТАТИ

### 2.4.1 ПРОГРАМА ЗА РАБОТА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ НА ЕВРОПСКО НИВО

Европските социјални партнери во својата заедничка работа ги дискутираат социјалните прашања и прашањата поврзани со персоналот, кои се важни за железничките компании, менаџерите на инфраструктурата и нивниот персонал во сите или повеќето земји-членки на ЕУ. Во согласност со член 153 (3) за социјалната политика на ЕУ, иницијативите што имаат влијание врз платите се изменети од опсегот на компетенциите на ЕУ. Исто така, не постојат ефективни инструменти за индустриски активности на европско ниво што им се достапни на синдикатите за поддршка на нивната позиција. Според тоа, европските социјални партнери се присилени да ги идентификуваат темите од јавен интерес, а успехот на европскиот социјален дијалог во голема мера зависи од капацитетот за идентификување на европската димензија на проблемите и желбата за нивно решавање на европско ниво. Но, европските социјални партнери развиваат различни видови текстови за придобивките на европските железнички компании и железничките работници.

Секоја година, комитетот за социјален дијалог усвојува програма за работа што ги следи тековните развои на настаните во секторот. Тој се проширува поради релативно новото признавање на улогата на

социјалниот дијалог во рамките на формалните консултации од страна на комисијата за законодавството што е поврзано со секторот. Воопшто, програмата за работа ги покрива следните области:

Информации и консултации за законодавството на ЕУ во железницата (трипартитен дел од дијалогот). Ова е формален европски социјален дијалог, каде што е вклучена Европската Комисија.

Преговори, имплементација и следење на договорите. Социјалните партнери преговараа за два веќе опишани самостојни договори, кои се имплементирани во законодавството на ЕУ во форма на Директиви на советот. Имплементацијата и почитувањето на национално ниво, како и можното ревидирање, се редовни теми во програмата за работа на европските социјални партнери.

Заеднички препораки е вториот најважен инструмент на европските социјални партнери. Тие не се законски обврзувачки, но се морално обврзувачки за страните-потписнички. Заедничките препораки вообичаено се занимаваат со организациите-членови на ЦЕР и ЕТФ и имаат за цел да бидат имплементирани на ниво на компанијата. Европските социјални партнери во железничкиот сектор потпишаа неколку заеднички препораки (погледнете подолу) и во рамките на тековната програма за работа се подготвуваат за нови препораки во врска со прашањето за атрактивноста на железничкиот сектор како работодавач. Набљудувањето на имплементацијата на заедничките препораки е одново дел од програмата за работа (на пр. за среднорочната ревизија на Белата книга на европската транспортна политика до 2010 година). До денешен ден, ова резултирало со заеднички препораки и заеднички мислења.

Заеднички позиции за законодавството на ЕУ за железниците и социјалната политика, доколку се дефинирани заеднички точки. Заедничките мислења, како што е она во „Социјалните аспекти и заштитата на персоналот во конкурентната понуда на услугите во железничкиот јавен транспорт и во случај на промена на железничкиот оператор“ им се обраќаат на третите лица и ги воспоставуваат политичките позиции: Овие текстови се неопходни во лобистичката работа.

Редовните контакти и формалните консултации со Европската агенција за железници за нејзината програма за работа и

нацрт-препораките што се однесуваат на социјалната димензија се обезбедени од страна на законодавството на ЕУ. Имплементацијата на Директивата за сертифицирање на машиновозачите, задачите на патниот персонал и здравјето и безбедноста на работата во рамките на техничките спецификации за интероперабилност, како пример, се дел од задачите на агенцијата.

Заеднички проекти за социјални теми. ЦЕР и ЕТФ организираат заеднички проекти и студии за да постигнат резултати во согласност со целите на годишните програми за работа. Овие проекти развиваат различни алатки или експертиза, на пр. модули за обука, научни анализи, примери на добри практики, заеднички препораки или мислења итн.

Програмата за работа покажува дека социјалните партнери целосно ги користат предностите од сите инструменти што се достапни преку европскиот социјален дијалог, вклучувајќи информации и консултации, заеднички позиции, преговори кои резултираат со договори и заеднички проекти.

### Преглед на резултатите од последните 10 години

#### Договори

- Договор за „Европска лиценца за возачи кои вршат прекугранична интероперабилна услуга“ (2004)
- Договор „за определени аспекти на условите за работа на подвижните работници, ангажирани во прекуграничните услуги“ (2004)

#### Заеднички препораки

- „Подобра застапеност и интеграција на жените во железничкиот сектор“ (2007)
- „Концептот на подобноста за вработување во железничкиот сектор“ (2007)
- „Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица“ (2012)
- „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“ (2014)

#### Заеднички мислења

- „Социјалните аспекти и заштитата на персоналот во конкурентната понуда на услугите во железничкиот јавен транспорт и во случај на промена на железничкиот оператор“ (2013)

#### Заеднички извештаи

- Годишен извештај 2013 за вработеноста на жените во железничкиот сектор



**ПАНЕЛ ДИСКУСИЈА НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ**  
 Од Хрватска, Република Македонија, Црна Гора и Босна и Херцеговина  
 Водена од страна на Сабине Трир и Жан-Пол Премон во Сплит 2014 година

(годишен извештај 2014 во подготовка)

#### Заеднички проекти

- Подобност за вработување и демографски промени (3 студии од 2004 до 2010 година)
- Реструктурирање на железничкиот товарен бизнис и неговото влијание на вработувањето (2008-2009)
- Социјалниот дијалог во новите држави членки и земјите-кандидати (3 проекти во 2004, 2006, 2014)
- Еднакви можности (3 проекти: 2004/2005, 2007 и 2012)
- Несигурност и насилство од трети лица (2012)
- Идентификување и спречување на психолошки ризици (2013)
- Социјални аспекти и заштита на персоналот во случај на промена на железничкиот оператор (2013)

#### 2.4.2 ДОГОВОРИ СО СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ

Двата договори за кои се преговарало во 2003 година и биле потпишани на 27 јануари 2004 биле пробиви на патот за европскиот социјален дијалог во железницата, бидејќи тие ги предвиделе можните последици од политиката на ЕУ на отворањето на пазарот на железничкиот сектор и потребата за европски социјални правила.

- Договор за „Европска лиценца за возачи кои вршат прекугранична интероперабилна услуга“
- Договор „за определени аспекти на условите за работа на подвижните работници, ангажирани во прекуграничните услуги“

Во овие договори, социјалните партнери беа во можност да ги дефинираат своите одредби и услови за работниците што се засегнати. Договорот „за определени аспекти на условите за работа на подвижните работници, ангажирани во прекуграничните услуги“ директно стана европско законодавство (Директива 2005/47/ЕЗ) во јули 2005 година. Содржината на

договорот за „Европска лиценца за машиновозачи“ е интегрирана во нацрт-директивата на комисијата „за сертификарање на машиновозачите кои возат локомотиви и возови на железничкиот систем во заедницата“ во рамките на третиот железнички пакет и станала Директива 2007/59/ЕЗ.

Двата договори дефинираат заеднички стандарди за квалификации, го обезбедуваат здравјето и безбедноста на подвижните железнички работници и обидот за одбегнување социјален дампинг. Тие се важен придонес од страна на социјалните партнери од железничките сектори за создавање заеднички европски железнички пазар.

Преговорите беа тешки и социјалните партнери поминаа низ потребниот процес на учење за да успеат да постигнат договор. Преговорите на европско ниво, во мултинационална делегација со партнери од различни системи и култури на преговарање, бараат висок капацитет и волја за поместување од националната заднина и барање заеднички европски гледишта. Европските социјални партнери во железничкиот сектор се здобија со богато искуство и капацитет преку овие успешни преговори.

#### Договор за „Европска лиценца за возачи кои вршат прекугранична интероперабилна услуга“

Договорот ЦЕР-ЕТФ во голема мера го инспирирал предлогот за сертификарање на машиновозачите (Директива 2007/59/ЕЗ). Лиценцата за работа директно произлегува од оваа иницијатива на европските социјални партнери. Договорот има за цел да обезбеди стандарди за квалификации и на тој начин да обезбеди безбедност и подобрување на мобилноста на возачите. Тие добиваат европска картичка со лиценца за работа и комплементарен сертификат кој укажува на инфраструктурата и возниот парк, со кој машиновозачот е овластен да работи.

#### Договор „за определени аспекти на условите за работа на мобилните

#### работници, ангажирани во прекуграничните услуги“

Овој договор беше трансформиран во Директива 2005/47/ЕЗ (примена на чл. 155(2) од ТФЕУ) и усвоен од страна на националните законодавни тела. Тој содржи ограничување на часовите за возење и одредби во однос на паузите, минималните дневни и неделни периоди за одмор и максималниот број на одморања надвор од дома. Договорот има за цел да ја зголеми безбедноста и да одбегне социјален дампинг.

Земјите-кандидати сè уште не се засегнати со овој договор, што се применува само во прекуграничните услуги, но ќе обезбеди заштита во лицето на доаѓачката конкуренција. Постои нерегресивна клаузула: договорот не може да се користи за намалување на стандардите што веќе се усвоени во националните закони и договори.

*Извадок од одредбите на договорот (за прекугранични услуги):*

Минимум паузи: Прописи за возачите: ако работи 6 - 8 часа непрекинато: 30 минути; ако работи повеќе од 8 часа: 45 минути. Прописи за другиот патен персонал: ако работи повеќе од 6 часа: 30 минути.

Дневен одмор дома: Најмалку 12 часа; еднаш неделно: 9 часа (компензирано со одморот што следува дома). Намален одмор на може да се стави помеѓу 2 одмори надвор од дома.

Одмори надвор од дома: Минимум 8 часа. Дневниот одмор дома ќе биде следен од дневен одмор надвор од дома (за можните исклучоци за вториот одмор надвор од дома на ниво на компанија и национално ниво треба да се преговара меѓу социјалните партнери). Компензациите треба да се дискутираат на ниво на компанија или национално ниво.

Неделен одмор: Минимум 24 часа + дневен одмор (12 часа), гаранција за 104 периоди за одмор од 24 часа / годишно,

гаранција за 12 двојни одмори (48 ч + 12 ч) вклучувајќи сабота и недела и гаранција за 12 двојни одмори (48 ч + 12 ч) без гаранција за викенд.

### 2.4.3 ЗАЕДНИЧКИ ПРЕПОРАКИ

Заедничките препораки се текстови ориентирани кон процесите, кои, иако не се законски обврзувачки, мораат да бидат следени, а напредокот во нивното имплементирање мора редовно да се оценува. Поради тоа, тие договори имаат огромна важност за компаниите и синдикатите во железничкиот сектор во Европа. Досегашните препораки се:

- „Подобра застапеност и интеграција на жените во железничкиот сектор“ (Рим, 12 јуни 2007)
- „Концепт на подобноста за вработување во железничкиот сектор“ (Белград, 4 октомври 2007)
- „Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица“ (Брисел, 5 декември 2012)
- „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“ (Брисел, 11 март 2014)

#### „ПОДОБРА ЗАСТАПЕНОСТ И ИНТЕГРАЦИЈА НА ЖЕНИТЕ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР“

Засновано на заедничката студија на социјалните партнери за определување на презентирањето на жените во железничките компании и различните железнички професии, за процена на нивната ситуација и идентификација на примери од добрите практики кои резултираат со подобра интеграција на жените, социјалните партнери ЦЕР и ЕТФ изготвија заеднички препораки за поддршка на еднаквите можности за жените во железничкиот сектор во 2007 година. Социјалните партнери сакаа да придонесат во подоброто претставување и интеграција на жените во секторот, кој традиционално е доминиран од мажите. Поради тоа, тие изготвија препораки наменети за нивните здружени членови и за имплементација на национално, регионално и корпоративно ниво. Комплетниот тест од препораките може да се најде во анексот.

Во согласност со заедничките препораки од 2007 година, последователен проект беше извршен во 2012 година: „Следење на заедничките препораки на ЦЕР/ЕТФ ‘Подобра застапеност и интеграција

на жените во железничкиот сектор: Имплементација – евалуација – ревизија“. Целите на студијата беа споредба на развоите на состојбата во 2003 година, ажурирање на статистичките податоци со став за подобрување на претставувањето на жените во железничките претпријатија и соодветните синдикати и набљудување и евалуација на имплементацијата на заедничките препораки. Ова вклучува процена на обемот до кој се постигнати целите на повелбата за еднакви можности, притоа идентификувајќи каков вид позитивни активности се иницирани и проучувајќи дали процесите на евалуација биле имплементирани и дали биле поставени (мерливи) цели. Извештајот ги презентира главните наоди од споредбената анализа и евалуацијата. Тој е заснован на квантитативно испитување на 25 компании во 17 земји и 16 синдикати во 13 земји, членови на ЦЕР и ЕТФ и интервјуа со претставниците на компаниите и синдикатите во Австрија, Франција, Германија, Италија, Полска и Шведска. Размислувањата се приложени во анексот како „Секогаш“ и „Немојте да“.

#### „КОНЦЕПТ НА ПОДОБНОСТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР“

Со препораките за вработувањето, европските социјални партнери ЦЕР, ЕИМ и ЕТФ ги советуваат нивните организационни членови и филијали да ја користат стратегијата за вработување како што е опишано во меморандумот од 2007 година како централна насока за политиката на човечки ресурси. Стратегискиот концепт се заснова на превенција и има за цел да создаде работно опкружување што ги одржува и подобрува квалификациите, компетенциите, здравјето и способноста на работниците. Сите инволвирани страни – компанијата, вработените, работничките совети и синдикатите – тука ја споделуваат одговорноста. Стратегијата треба да биде договорена на основа на социјалниот дијалог меѓу социјалните партнери, со цел добивање максимални придобивки за сите партнери. Препораките се приложени во анексот. Европскиот социјален дијалог го набљудува и олеснува процесот, а во 2008 година организирал конференција за процена на резултатите од заедничките препораки до тој момент. Во 2010 година е воспоставен последователен проект за „Вработувањето во поглед на демографските промени“, каде што беа собрани примери од најдобрите практики, а

состојбата во компаниите беше претставена во испитување.

#### „ПРОМОВИРАЊЕ НА БЕЗБЕДНОСТА И ЧУВСТВОТО НА БЕЗБЕДНОСТ НАСПРОТИ НАСИЛСТВОТО ОД ТРЕТИ ЛИЦА“

Безбедноста на вработените и патниците во железницата е од суштинско значење за европските социјални партнери и нивните поврзани компании и синдикати. Иако железничкиот патен транспорт во основа е безбеден, социјалните партнери се мошне загрижени, особено за насилството од трети лица кон вработените во железничкиот патен транспорт. Во текот на донесувањето на овие заеднички препораки, европските социјални партнери на железничкиот сектор имаа за цел да ги поддржат нивните членови – поврзаните синдикати и компании – во преземањето мерки што ќе помогнат во зголемувањето на безбедноста и довербата на персоналот и патниците во однос на насилството од трети лица. Тие исто така сакаат да придонесат во подобрувањето на условите за работа во железничкиот патен транспорт и да иницираат стратегии, насочени кон спречувањето и справувањето со насилството на работа од трети лица, притоа користејќи практични мерки. Меките насочени кон комуникацијата, спречувањето, интервенцијата и понатамошната грижа треба да бидат скроени за релевантните полиња на работа и одделенија во компанијата. Глобалниот и заедничкиот пристап овдека се смета за стратегија што ветува најмногу. Поради тоа, европските социјални партнери препорачуваат примена на одржлива политика, која вклучува мерки во следните области:

- Создавање свест
- Воспоставување специјализиран ентитет
- Известување, евидентирање и анализирање
- Управување со безбедноста и опрема
- Превентивна обука и сензибилизација на членовите од персоналот
- Понатамошна грижа
- Партнерства со законот и редот
- Добри практики
- Дијалог со политичарите, другите заинтересирани страни и социјалните партнери/цивилен и социјален дијалог
- Дodelување јавни договори за железничкиот патен транспорт
- Заклучок од договорот на социјалните партнери

- Редовно проценување на ефикасноста на преземените мерки

Детално објаснување може да се најде во комплетната верзија на препораките, во анексот.

### „ИДЕНТИФИКАЦИЈА И СПРЕЧУВАЊЕ НА ПСИХОСОЦИЈАЛНИТЕ РИЗИЦИ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР“

Европските социјални партнери во железничкиот сектор сметаат дека психосоцијалните ризици (ПСР) влијаат врз здравјето и безбедноста на работата (OSH) на вработените во железницата. Според нивно мислење, справувањето со проблемот на ПСР ќе биде корисно за железничките компании, како и за железничките работници. Од перспектива на компанијата,



РАБОТНА ГРУПА НА ПРОЕКТОТ PSR-RAIL Берлин 2013 година

намалување на ПСР значи намалување на скриените трошоци поврзани со психосоцијалните ризици. За работниците, намалувањето на психосоцијалните ризици значи подобрување на работниот живот и помош во спречувањето сериозни здравствени проблеми. Здравото работно опкружување, земајќи ги во предвид како физичките, така и менталните аспекти, е важно за обезбедување добар квалитет на работата, а на тој начин и услуги со висок квалитет. Благосостојбата на работа е речиси исто толку важна за продуктивноста и квалитетот на услугите.

Заедничките препораки имаат за цел давање придонес кон подобрувањето на работните услови во железничкиот сектор преку решавањето на проблемите од психосоцијалните ризици и идентификување на посебни мерки во секторот кои допринесуваат во намалувањето на проблемот. Специфичните цели на заедничките препораки се зголемување на свеста на работодавачите и работниците и разбирањето на психосоцијалните ризици поврзани со работата и привлекување на нивното внимание кон знаците што укажуваат на ризик. Социјалните партнери би сакале да

видат стратегии и акции што се иницираат во нивните поврзани синдикати и компании, со цел спречување и управување на психосоцијалните ризици, поврзани со работата.

Обврската за заштита на здравјето и безбедноста на вработените додека се на работа јасно се наоѓа во рацете на работодавачите, според законодавството на ЕУ, како и на националното законодавство. Европските социјални партнери го делат мислењето дека решавањето на психосоцијалните ризици не треба да биде само дел од политиката за здравје и безбедност на компанијата, туку исто така треба да се решава и на сите релевантни полиња на политиката и активностите на компанијата. Тие бараат кооперативна корпоративна култура, во која се преземаат мерки за спречување на психосоцијалните ризици и справување со последиците од нив. Психосоцијалните ризици може да се решаваат во рамките на вкупниот процес на проценка на ризикот, преку одделна политика на психосоцијалниот ризик и/или преку посебни мерки што се насочуваат кон идентификуваните фактори на ризик. Европските социјални партнери нагласуваат дека заедничкиот пристап ветува најголема успешност.

#### 2.4.4 ЗАЕДНИЧКИ МИСЛЕЊА

Заедничките мислења подразбираат заеднички позиции на европските социјални партнери за определени аспекти на политиката. Тие се дизајнирани да влијаат врз европските политики и да помогнат во споделувањето на знаењата.

### „СОЦИЈАЛНИТЕ АСПЕКТИ И ЗАШТИТАТА НА ПЕРСОНАЛОТ ВО КОНКУРЕНТНАТА ПОНУДА НА УСЛУГИТЕ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ ЈАВЕН ТРАНСПОРТ И ВО СЛУЧАЈ НА ПРОМЕНА НА ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ ОПЕРАТОР“

Во рамките на проектот на социјалните

партнери „Социјални аспекти и заштита на персоналот во случај на промена на железничкиот оператор (моменталната состојба)“, од страна на Управниот одбор беше развиено заедничко мислење. На 23 септември 2013 година, Комитетот за социјален дијалог во железниците го усвои ова заедничко мислење. ЦЕР и ЕТФ се согласија за „заедничкото мислење“ што се однесува на социјалните аспекти за доделувањето на јавен договор во регионалниот железнички сектор за патници (ревизија на регулативата на PSO 1370/2007).

Иако европските социјални партнери се разликуваат во нивното гледиште за потребата од понатамошна либерализација и отворање на пазарот, тие го делат заклучокот дека последиците од конкуренцијата не треба да имаат влијание врз условите за работа на персоналот, барајќи, на национално, регионално или локално ниво, обврзувачки социјални стандарди и/или задолжителен трансфер на персоналот во случаи каде што е променет операторот. Проектот покажа дека постојат многу различни национални ситуации во однос на социјалните аспекти и заштита на персоналот во случај на промена на операторот и особено во однос на примена на членовите 4(5) и 4(6), во врска со референците 16 и 17. Пет принципиелни изјави ја објаснуваат позицијата на социјалните партнери во ова заедничко мислење.

Во првото читање на четвртиот железнички пакет, Европскиот Парламент ги усвои главните предлози од „заедничкото мислење“, за коишто се согласиле социјалните партнери на ЕУ, ЦЕР/ЕТФ. Ова може да се набљудува како огромен успех на социјалните партнери на ЕУ. Постои добра можност дека барањето за обврзувачки социјални стандарди и/или задолжителен трансфер на персоналот конечно ќе биде инкорпориран во законодавството. Доколку се согласи Европскиот Совет, Регулацијата на PSO 1370/2007 ќе биде прилагодена за да се усогласи со ова барање.



РАБОТНА ГРУПА НА ПРОЕКТОТ „Заштита на персоналот“ Париз 2013 година



### 3. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН

#### ВОВЕД

Следното поглавје го опишува железничкиот сектор во Хрватска, Република Македонија, Црна Гора и Србија и состојбата на социјалниот дијалог во тие земји. Тој ги претставува социјалните партнери и структурата, како и законските предуслови за социјален дијалог. Социјалните партнери во некои земји ги изразуваат своите очекувања од пристапот кон Европската Унија.

Некои забелешки се релевантни за сите земји во регионот. Клучниот аспект е дека железничкиот сектор во регионот се наоѓа во процес на транзиција. Повеќето од интегрираните компании во државна сопственост се поделени во посебни ентитети. Во случајот на Србија, се одржува интегрираната организациска структура, но бизнисот е поделен во две дирекции. Компаниите имаат обврска за поделени сметки и биланси на состојба за исполнување на критериумите за пристап кон ЕУ. Овие поделени ентитети или дирекции се најмалку инфраструктура и операција, најчесто операцијата е дополнително поделена во патнички транспорт и товарен транспорт. Процесите на реструктуирање не се завршени, поделбите и реструктуирањата станаа континуирани процеси. Сопственоста на ентитетите сè уште ја доминираат структури во сопственост на државата.

Финансиската криза ги погоди земјите на регионот на Западен Балкан, а со нив и железничките компании во период што сè уште е под влијание на процесот на транзиција од минатиот век.

Старите проблеми сè уште не се решени, а се појавуваат нови. Инвестициите во инфраструктурата и возниот парк создаваат притисок. Обемот на транспорт, особено железничкиот товарен транспорт, значително опадна. Во оваа ситуација, на дневен ред се нови мерки на реструктуирање.

Бројот на вработените во сите компании опадна во текот на последните години. Железничките компании имаат потреба од добро квалификуван и мотивиран персонал што ефикасно ќе се натпреварува во интермодалната конкуренција. Развојот на персоналот и на работните места е важен предизвик за иднината. Технолошката модернизација бара нови компетенции. Одржувањето на вработеноста и развојот на квалификациите на персоналот се клучни фактори за компаниите и вработените.

За движењето на синдикатите, поделбата на повеќе различни синдикати во земјите претставува тежок проблем. Иако се потребни силни и координирани тела за репрезентирање на интересите на работниците и треба да се охрабруваат спојувањата, синдикатите се разделиле или се формирале нови организации. Овој развој на настаните ги попречува ефикасните напори за придобивки на работниците. Неповолните регулативи за формирање синдикати и самоинтересите на некои претставници го промовираа овој развој на настаните.

Сите социјални партнери на земјите-кандидати што учествуваа во овој проект ја изразија својата желба поскоро да станат

членови на ЕУ. Се очекува позитивен економски и социјален развој на регионот. Сите земји веќе почнаа да ги имплементираат регулативите на ЕУ. Се очекуваат економски придобивки од поблискиот однос со ЕУ и имплементација на социјалните аспекти.

Во сите земји постојат механизми на социјален дијалог, во согласност со конвенциите на МОТ и барањата на Европската Унија. Трипартитниот социјален дијалог во земјите сè уште е поважен од бипартитниот на секторско ниво, иако не е секогаш формализиран. Интензитетот и резултатот од социјалниот дијалог се подложни на промени. Заедничкиот пристап на претставниците на работодавачите и работниците се смета за корисен за овој развој на железничкиот сектор. А железничкиот сектор е важен за одржливиот транспортен систем во регионот.

Социјалните партнери на Хрватска, ПЈР Македонија, Црна Гора и Србија ја презентираат состојбата на железничкиот транспорт и на социјалниот дијалог во нивните земји. Извештаите во голема мера заедно ги пишуваат претставниците на работодавачите и претставниците на синдикатите. Овој заеднички пристап промовираше меѓусебно разбирање и дијалог меѓу партнерите и ни ја дава комплетната слика.



ЗЕМЈА - ПРУГА ВО КМ	ПРЕТПРИЈАТИЈА	БРОЈ НА ВРАБОТЕНИ	БРОЈ НА СИНДИКАТИ
Хрватска – 2.604 km	Хрватске железници (ХЖ), поделена во 3 независни компании во сопственост на државата (2012):	10.038	Во Хрватски Железници, 13 синдикати ги организираат своите железнички работници.
	ХЖ Инфраструктура ДОО	5.421	Во ХЖ Инфраструктура, 3 синдикати од 6 се репрезентативни: • Синдикат на железничките оператори (1.634 членови) • Синдикат на работниците во Инфраструктура (1.359 членови) • Синдикат на железничарите на Хрватска (1.093 членови)
	ХЖ КАРГО ДОО	2.460	Во ХЖ Карго, 2 синдикати од 8 се репрезентативни: • Синдикат на машиновозачите на Хрватска (762 членови) • Синдикат на железничарите на Хрватска (549 членови)
	ХЖ Превоз на патници ДОО.	1.906	Во ХЖ Превоз на патници ДОО, 3 синдикати се репрезентативни • Синдикат на машиновозачите на Хрватска (834 членови) • Синдикат на хрватските железничари (495 членови) • Синдикат на железничарите на Хрватска (473 членови)
Република Македонија – 926 km	Macedonian Railways was separated into 2 entities (2003)	2.515	Железничките работници во Република Македонија се организирани во 8 синдикати.
	Public Enterprise Macedonian Railways Infrastructure	1.315	Репрезентативни синдикати се • Синдикална организација на железничките работници ЈПМЖ Инфраструктура – Скопје, • Здружение на независни синдикати – Железничари
	Public Enterprise Macedonian Railways Transport JSC	1.200	Репрезентативни синдикати се • Синдикална организација на железничките работници ЈПМЖ Транспорт ДОО – Скопје • Синдикална организација на Влеча на возови
Црна Гора – 326 km	Separation of former company into 4 companies (2008)		Вработените во железничкиот сектор се организирани во 4 синдикати (1.200 членови)
	Željeznička Infrastruktura Crne Gore - AD Podgorica (ŽICG)	840	Синдикат на железничката инфраструктура на Црна Гора
	Railway Transportation of Montenegro JSC (ŽPCG)		Синдикат на железничкиот превоз на Црна Гора
	Montecargo JSC Podgorica (AD Montecargo)	243	Синдикат Монтекарго, Црна Гора
	Railway rolling Stock Maintenance JSC Podgorica (OŽVS)		Синдикат за одржување на железничкиот возен парк
Србија - 3.809 km	Serbian Railways JSC, integrated state-owned corporation	18.047	28 синдикати, 85 % од вработените се членови на синдикатот, 3 синдикати се репрезентативни • Синдикат на железничките работници на Србија • Синдикат на извршните служби на Железници Србија • Синдикат на работници од железничката инфраструктура на Србија.



## ИЗВЕШТАЈ ОД ХРВАТСКА

Поволната географска и сообраќајна положба на Република Хрватска го овозможува развојот на превозната инфраструктура и индустриите за превоз како еден од поважните фактори на целокупниот економски и социјален развој на земјата. Меѓутоа, моменталните неповолни економски трендови во земјата исто така имаат влијание на товарниот и патнички железнички превоз, којшто се намалува година за година.

Сообраќајната мрежа на Република Хрватска накратко може да се опише со следните податоци:

- вкупната должина на мрежата на патишта и автопати изнесува 29.333 км,
- вкупната должина на железничката мрежа изнесува 2.604 км,
- вкупната должина на мрежата на внатрешните пловни патишта изнесува 805,2 км, вклучувајќи четири пристаништа (Сисак, Славонски Брод, Вуковар и Осијек),

- инфраструктурата на поморскиот сообраќај вклучува шест главни морски пристаништа (Ријека, Задар, Шибеник, Сплит, Плоче и Дубровник),
- составот на воздушниот сообраќај – девет аеродроми, од кои 7 се меѓународни аеродроми (Загреб, Ријека, Сплит, Дубровник, Осијек, Пула и Задар), а 2 се воздушни пристаништа (Брач и Мали Лошињ).

Вложувањата во патиштата просечно сочинуваат 85 проценти, а во железницата 10 проценти од вкупните инвестиции на јавниот сектор во развојот на транспортната инфраструктура за периодот од 2000-2007 година, додека, пак, воопшто немало инвестиции во интермодалниот транспорт, иако стратегијата за развојот на транспортот во Република Хрватска, прифатена од страна на Хрватскиот парламент во 1999 година, предвидувал поинаку. Имено, стратегијата предвидела дека 25 проценти треба да се вложат во

железниците, 10 проценти во интермодалниот транспорт и 40 проценти во патниот транспорт.

Во железничкиот сектор не се инвестира доволно.

Во 2011 година, патниот транспорт сочинувал 64 проценти од вкупниот транспорт на стоки и 44 проценти од вкупниот транспорт на патници.

Во истата година, железничкиот транспорт сочинувал 10 проценти од вкупниот транспорт на стоки и 43 проценти од вкупниот транспорт на патници.

Вториот најзначаен начин на транспорт на стоки бил поморскиот сообраќај со 26 проценти од вкупниот транспорт, додека поморскиот транспорт на патници сочинувал 11 проценти.

## ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР

Законот за железници ја дефинира железничката инфраструктура како јавно добро што се користи за јавни цели, во сопственост на Република Хрватска. Законот ја регулира организациската структура на железничкиот систем, методот и условите на обезбедувањето железнички превоз, статусот на железничката инфраструктура и условите за пристап кон железничката инфраструктура, услугите на железничкиот транспорт од специјален национален интерес за кој Република Хрватска обезбедува дел од средствата, како и системот за контрола на активностите на железничкиот транспорт.

Услугите во железничкиот транспорт се транспортни услуги во транспортот на патници и товар и се вршат во согласност со пазарните услови, засновани на договорот за транспорт. Железничките претпријатија се независни во нивните деловни активности и тие се раководени, управувани и надгледувани во согласност со општите и посебните прописи кои ги регулираат бизнис операциите на трговските компании, без оглед дали Република Хрватска е член или делничар на компанијата.

До 2012 година, Хрватски Железници делуваа со структура на холдинг, но во ноември 2012 година го променија својот правен статус со поделбата на компанијата ХЖ Влеча на возови ДОО и спојување на нејзините делови со ХЖ Превоз на патници ДОО и ХЖ Карго ДОО и со спојување на холдинг компанијата со управникот на инфраструктурата (ХЖ Инфраструктура ДОО).

По овие промени, тие три железнички компании (ХЖ Превоз на патници, ХЖ Карго и ХЖ Инфраструктура) во потполност се одвоени, но сè уште се 100 проценти во државна сопственост.

### ХЖ ИНФРАСТРУКТУРА ДОО

ХЖ Инфраструктура ДОО е основана со цел управување, одржување и изградба на железничката инфраструктура. Нејзините клучни деловни активности се: управување со железничката инфраструктура, организирање и регулирање на железничкиот транспорт,

одржување и модернизирање на железничката инфраструктура, заштита на постоечката железничка инфраструктура и изградба на нова инфраструктура. Компанијата моментално вработува 5.421 работник.

Друштвата со ограничена одговорност што се во 100-процентна сопственост на ХЖ Инфраструктура се следните: Пружне граѓевине ДОО и Кроација експрес ДОО, како и придружната компанија Производња – регенерација ДОО (23% во сопственост на ХЖ Инфраструктура ДОО).

### КВАЛИТЕТ НА ИНФРАСТРУКТУРАТА

Вкупната градежна должина на пругите изнесува 2.722,28 км, од кои едноколосечните сочинуваат 2.468,41 км или 90,7%, а двоколосечните 253,87 км или 9,3%. Вкупната должина на електрифицираните пруги изнесува 984,74 км или 36,2% (од тоа едноколосечните сочинуваат 734,48 км, а двоколосечните 250,26 км).

Сегашната состојба на капацитетот на железничката инфраструктура како целина не е задоволителна. Програмата за реструктуирање предвидува значителни вложувања во модернизацијата и изградбата на железничката инфраструктура. Хармонизацијата на карактеристиките на хрватската железничка мрежа, што се од значење за меѓународниот транспорт со технички спецификации за интероперабилност на трансевропската железничка мрежа, претставува еден од приоритетите на програмата за реструктуирање. Во периодот од 2013-2017 година, предвидени се инвестиции во износ од 25 милијарди куни. Значаен извор на овие вложувања треба да бидат фондовите на ЕУ.

### ИНФРАСТРУКТУРНИ РАЗВОЈНИ ПРОЕКТИ:

#### Завршени проекти:

- Обнова и надградба на делницата на пругата Винковци – Товарник – државна граница
- Систем на сигнални и сигурносни уреди на Главната станица во Загреб

#### Работи во тек:

- Обнова и надградба на делницата на пругата Окучани – Новска

#### Тендери за работите што се во тек:

- Изградба на вториот колосек од делницата на пругата Дуго Село – Крижевци
- Изградба на новата пруга Градец – Свети Иван Жабно

#### Проекти во тек:

- Изградба на нова пруга Подсусед – Самобор
- Реконструкција и изградба на вториот колосек од делницата на пругата Дуго Село – Новска (1., 2. и 3. фаза)
- Изградба на вториот колосек од делницата на пругата Крижевци – Копривница – државна граница
- Изградба на новата двоколосечна пруга Гољак – Скрадник
- Реконструкција и изградба на вториот колосек од делницата на пругата Хрватски Лесковац – Карловац
- Реконструкција и електрификација на делницата на пругата Запрешки – Забок
- Реконструкција и електрификација на делницата на пругата Винковци – Вуковар
- Зграда на агенцијата за безбедност во железницата
- GSM-R проект за централно управување со сообраќајот

#### Отворени тендери за проекти:

- Обнова и надградба на делницата на пругата Окучани – Винковци
- TMS – развој на системот за централно управување со сообраќајот

#### Тендери за проекти во подготовка

- Обнова и надградба на вториот колосек од делницата на пругата Загреб – Клара – Сисак
- Нов обиколен пат за товарниот транспорт околу Загреб

### ХЖ ПРЕВОЗ НА ПАТНИЦИ ДОО

ХЖ Превоз на патници ДОО е во сопственост на Република Хрватска, а негово поле на активност е јавниот превоз на патници во националниот и меѓународниот железнички транспорт. Компанијата моментално вработува 1.906 работници.

Годишно со ХЖ Превоз на патници се превезуваат околу 25.000.000 патници. Меѓутоа, железничкиот транспорт забележува опаѓање на бројот на патници, што во најголем дел е резултат на постоечката состојба на железничката инфраструктура, со чести работи што ја прекинуваат работата на транспортот,

големата конкуренција од копнените превозници, како и возен ред што не е добро прилагоден на реалните потреби на патниците.

Компании што се во 100-процентна сопственост на ХЖ Превоз на патници ДОО (фирми керки) се следните: Фабриката за железнички возила Гредел ДОО во стечај, ТЕРСУС ЕКО ДОО, Железничка печатница ДОО, Технички сервиси за железнички возила ДОО и компанијата во 77-процентна сопственост на ХЖ Превоз на патници ДОО - Производство-Регенерација ДОО.

### ХЖ КАРГО ДОО

ХЖ КАРГО ДОО е во 100-процентна сопственост на Република Хрватска и од 2007 година врши дејност на јавен железнички транспорт на товар во домашниот и меѓународниот железнички и комбиниран транспорт. На 15 мај 2014 година, компанијата имала вработено 2.460 работници.

Показателите на транспортираните количини во тони покажуваат тенденција на опаѓање во периодот 2007-2013 година. Во првиот квартал од 2014 година, забележано е исто ниво на транспорт како во 2013 година. Во 2007 година, транспортираните количини изнесувале 17,2 милиони тони, додека во 2013 година тие биле 10,8 милиони тони.

Квалитетот на инфраструктурата директно влијае врз извршувањето на услугите на товарниот транспорт, првенствено на времето за транзит и трошоците за одржување на возниот парк, што покажува дека инвестициите во железничката инфраструктура и модернизацијата на железницата ќе имаат директен ефект врз квалитетот на услугите на товарниот транспорт.

Компании што се во 100-процентна сопственост на ХЖ Карго ДОО (фирми керки) се следните: АГИТ ДОО; Одржување вагони ДОО, Работилница за железнички возила Чаковец ДОО, Ремонт и производство на железнички возила Славонски Брод ДОО.

Компании во делумна сопственост на ХЖ Карго: Стоковно-транспортен центар Брод ДОО, (удел во сопственоста од 51%), КРОКОМБИ ДОО (удел во сопственоста од

47,09%) и Карго центар Загреб (удел во сопственоста од 25%).

### ОТВОРЕНОСТ НА ПАЗАРОТ ЗА КОНКУРЕНЦИЈА

Железничкиот пазар на Република Хрватска е отворен за конкуренција во секторот на товарен транспорт од денот на нејзиниот пристап во ЕУ, 1 јули 2013. За да може да ги извршуваат услугите на товарен транспорт, компаниите треба да набават дозвола од Агенцијата за безбедност на железницата и да ги исполнат останатите услови, во согласност со Законот за железница. ХЖ Карго моментално е единствениот активен оператор во железничкиот товарен транспорт во Хрватска.

### ПРОЦЕСИ НА РЕСТРУКТУИРАЊЕ

#### ХЖ Инфраструктура ДОО

Во согласност со Програмата за реструктуирање на ХЖ Инфраструктура ДОО (јуни 2012) и со првиот (јануари 2013) и вториот амандман на Програмата за реструктуирање на ХЖ Инфраструктура ДОО (јуни 2013), ХЖ Инфраструктура ДОО спроведе низа планирани активности:

*Статусни промени и реструктуирање на компаниите што се дел од Групацјата ХЖ Инфраструктура ДОО:*

Од фирмата керка Железничко угостителство ДОО, во јануари 2013 година се издвоиле три компании: Хотел Мирор ДОО, Хотел Мурса ДОО и Кроација експрес ДОО. Во јули 2013 година, акциите на компаниите Хотел Мирор ДОО и Хотел Мурса ДОО се пренесени на Република Хрватска како резултат на договорот што е склучен меѓу Република Хрватска, Компанијата на владата за управување со средствата и ХЖ Инфраструктура ДОО. Преостанатиот дел од Железничко угостителство ДОО се спои со ХЖ Инфраструктура. Се предвидува компанијата Кроација експрес ДОО да се продаде на ХЖ Превоз на патници ДОО. Извршена е проценка на вредноста на компанијата, како и други подготвителни активности поврзани со продажбата на акциите на компанијата во 2014 година.

Статусни промени и реструктуирање на компанијата Пружне граѓевине ДОО - На 1 март 2013 година, следните компании се

споја со Пружне граѓевине ДОО: Ремонт и одржување пруги ДОО и ПОСИТ ДОО, а на 1 мај 2013 година, единицата „Деловен центар за одржување на пругите“ се раздвои од ХЖ Инфраструктура. Со трансферот на вработените од компанијата ПРО-РЕГ ДОО, на компанијата Пружне граѓевине ѝ се овозможи изградба на железничките свртници и заварување на шините. Компанијата е капитализирана во јули 2013 година во износ од 134,3 милиони куни за имот, машинерија и опрема што е неопходна за извршување на одржувањето на железничката инфраструктура и градежните услуги.

Во согласност со вторите измени на Програмата за реструктуирање, компанијата ќе биде приватизирана. За оваа цел, од страна на овластени проценители се изврши проценка на вредноста на недвижнините, машинеријата и опремата на компанијата, што беше внесено во комерцијалната евиденција на компанијата. Во октомври 2013 година се спроведе одлуката за покривање на загубите на сметка на резервите и запишаниот капитал. Со извршеното реструктуирање, компанијата целосно е подготвена за процесот на приватизација и на 29 ноември 2013 година е објавен тендер за продажба на компанијата.

По продажбата на компанијата Кроација експрес ДОО на ХЖ Превоз на патници и приватизацијата на Пружне граѓевине ДОО, ХЖ Инфраструктура повеќе нема да има фирми керки во рамките на својата структура, туку своите услуги ќе ги договара по пат на постапки за јавна набавка.

#### Организациски промени и колективно преговарање во ХЖ Инфраструктура ДОО

Управниот одбор на ХЖ Инфраструктура ДОО изврши активности за подготовка на Прописи на организацијата со цел рационализација на деловните операции и хармонизација на вистинскиот број и систематизираниот број на вработените.

Компанијата редовно преговара со нејзините социјални партнери за примената на Колективниот договор што се однесува на моменталните капацитети на компанијата и неопходните мерки за штедење и рационализација на трошоците за работна сила.

### Рационализација на трошоците за работа

Со цел рационализација на трошоците, се спроведува процес на намалување на работниците преку реорганизација и унапредување на технолошкиот процес на работењето, како и преку поттикнувачките мерки за доброволно заминување на работниците со исплата на поттикнувачка отпремнина.

### Инвестиции во железничката инфраструктура

Нивото на инвестиции во инфраструктурните капацитети е утврдено во периодот од 2014-2018 година, што главно ќе го компензира заостанувањето во одржувањето на железничките капацитети на околу 1.500 км пруги и ќе создаде услов за зголемување на квалитетот на услугите од железничкиот транспорт, како и хармонизација на трошоците за експлоатирање на пругите со: зголемување на транспортниот капацитет на пругите и отстранување на „тесните грла“ на пругите, зголемување на просечната инфраструктурна брзина на пругите, постигнување брзина на новоизградените пруги за меѓународен транспорт од 160-250 км/ч, брзина на пругите за регионален транспорт од 100-160 км/ч и брзина на локалните пруги од 60-100 км/ч, како и зголемување на максимално дозволената тежина на пругите за локален транспорт.

### ХЖ КАРГО ДОО

Компанијата ХЖ Карго се наоѓа во процес на реструктурирање што опфаќа реструктурирање на персоналот и финансиска консолидација, со цел позитивен пресврт на деловните операции во иднина. Направени се обиди за намалување на организациските нерационалности и оперативните трошоци, што влијае на опстанокот на компанијата. Технолошките процеси се рационализираат за да се зголеми профитабилноста и продуктивноста. Реструктурирањето на компанијата е траен и континуиран процес што ќе продолжи и во идниот период, а додека е тој во тек, ќе се усвојат нови регулативи за организацијата и систематизацијата на компанијата, во согласност со промените во барањата на пазарот.

### Статусни промени

Значителни статусни промени се извршени со спојувањето на делот од Компанијата ХЖ Влеча на возови ДОО со ХЖ Карго ДОО на 1 октомври 2012 година. Со одлука на Трговскиот суд Бјеловар од 5 април 2013, компанијата Ремонт на железнички возила Бјеловар ДОО се спои со компанијата Работилница за железнички возила Чаковец ДОО.

### ХЖ Превоз на патници ДОО

Програмата за реструктурирање на ХЖ Превоз на патници ДОО опфаќа четири компоненти. Првата е структурна реорганизација, што ја вклучува поделбата и спојувањето на ХЖ Влеча на возови ДОО, извршена на 1 октомври 2012 година, и приватизацијата на компаниите Железничка печатница ДОО и Терсус еко ДОО.

Следните компоненти ја сочинуваат рационализацијата на оперативните трошоци преку примената на мерките насочени кон поефикасно користење на ресурсите, како што е реорганизацијата на деловните операции, промените во деловниот модел и намалувањето на вкупниот број вработени со програмата за решавање на вишокот вработени.

Финалната компонента е модернизацијата на возниот парк, инвестициите во компјутеризирањето на компанијата со фокус на системот за продажба на карти и воведувањето на други нови технологии.

### ЕКОНОМСКО ОКРУЖУВАЊЕ

Во согласност со извештајот на Светската банка (2013, РХ - Извештај за политиките на железничкиот сектор), на железничкиот сектор годишно ќе му бидат потребни преку 130 милиони евра за одржување на постоечкиот систем (55 милиони евра за инфраструктура, 30 милиони евра за товарниот возен парк и 45 милиони евра за патничкиот возен парк). Најголемиот дел од финансиите за железничкиот сектор би требало да дојде од фондовите на ЕУ. Затоа е важно Владата на Република Хрватска колку е можно поскоро да изготви стратегија за развојот на транспортот, во која стратешки ќе бидат дефинирани сите важни цели.

Железничката мрежа мора да се оптимизира, а повеќегодишните договори за одржување на инфраструктурата мора да се подобрат, како што треба да се подобри и квалитетот на услугите за одржување. Владата на Република Хрватска треба да дејствува во две насоки:

- надгледување на компаниите во имплементирањето на програмата и постигнувањето на целите во однос на помошта од државата и оптимизацијата на бројот на вработените и големината на мрежата,
- создавање на опкружување што ќе овозможи навремено имплементирање на реструктурирањето и отворањето на пазарот.

ХЖ Превоз на патници ДОО работи во опкружување на рецесија, што директно влијае врз неговите деловни операции. Зголемувањето на бројот на невработени значително влијае врз резултатите на патничките транспортни услуги, особено на дневните миграции, што од своја страна влијае на приходите од продажбата на целиот сектор на патен превоз, вклучувајќи ги и оние од ХЖ Превоз на патници ДОО. Уште еден аспект што влијае на падот на приходите е намалувањето на колективните права и куповната моќ на граѓаните, посебно правото на надоместок на трошоците за доаѓање на работа без карти итн.

Исто така треба да се нагласи дека моменталната состојба на железничката инфраструктура не овозможува конкуренција на железничкиот превоз со патниот. Исто така, големиот број работи што тековно се извршуваат на пругите, предизвикува намалување на бројот на патници.



## СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРАТА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

### ЦЕЛИ НА ДЕЛОВНИТЕ ОПЕРАЦИИ

#### ХЖ Инфраструктура ДОО

Примарните деловни цели на компанијата ХЖ Инфраструктура ДОО се следните: создавање услови за зголемување на квалитетот на услугите на железничкиот транспорт и хармонизација на трошоците за експлоатација на пругите, зголемување на продуктивноста во работата, рационализација на расходите во работењето, постигнување на коефициент на оперативен приход од 0,8:1, создавање услови за постигнување на проектираната состојба и зголемување на капацитетите на железничката инфраструктура, како и усвојување на акциониот план за енергетска ефикасност на компанијата.

#### ХЖ КАРГО ДОО

Кадровското реструктурирање, ослободувањето од долговите настанати во претходниот период и издигнувањето на компанијата на ниво на конкурентност во услови на либерализација на пазарот на железничкиот сектор за товарен транспорт, претставуваат основа за понатамошните деловни операции на компанијата. Работејќи на постигнувањето на тие предуслови, Управниот одбор на ХЖ Карго ДОО исто така спроведе мерки за рационализација на деловните операции. Поради тоа, главна цел на реструктурирањето е поставување на бизнисот во согласност со пазарните услови, како и создавање

услови за одржливо работење без идни интервенции и помош од страна на РХ.

#### ХЖ Превоз на патници ДОО

Зголемувањето на конкурентноста на пазарот, обновата на возниот парк, информатизацијата во поглед на деловните процеси кои се извршуваат во компанијата, зголемувањето на квалификациската структура на вработените, со нагласок на образованието, како и прилагодувањето на системот на стандардите на ЕУ, претставуваат основни цели во работењето на ХЖ Превоз на патници ДОО.

### ВРАБОТУВАЊЕ И ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

#### ХЖ Инфраструктура ДОО

ХЖ Инфраструктура ДОО како независна трговска компанија била формирана на 29 декември 2006 година и во тоа време имала 7.538 вработени. Во следните години, бројот на вработените континуирано се намалувал преку исплата на поттикнувачка отпремнина и преку Железничкиот фонд, основан во 2007 година. Во периодот од 2007-2013 година, бројот на вработени се намали за 2.222 вработени.

Понатамошно намалување на бројот на вработените се очекува во 2014 година поради воведувањето на нови технологии и програмата за решавање на вишокот вработени со користењето на иницијативи и Железничкиот фонд.

Технолошката модернизација на капацитетите на ХЖ Инфраструктура, предвидена во среднорочниот период, мора да биде

придружена со соодветните компетенции на вработените. Управувањето со човечки ресурси е насочено кон вработувањето на најдобриот персонал преку следното:

- постапка на психолошки избор,
- развој на кариерата за оние што веќе се вработени,
- развој на системот на менторство, насочен кон забрзувањето на преносот на знаењето и искуството од постарите вработени на нововработените и приправниците,
- доживотно учење и континуиран процес на образование и обука на вработените.

Управување со човечките ресурси претставува пренос на знаењето и искуството на нововработените. Во следниот среднорочен период, ХЖ Инфраструктура ДОО има за цел да вработи и обучи определен број приправници за работа во различни сегменти на системот, користејќи ги најискусните и најдобрите вработени како ментори. Во 2014 и 2015 година, предвидено е вработување на 100 приправници, а во 2016, 2017 и 2018 година се предвидува вработување на 65 приправници.

Понатамошна цел е континуираната обука на вработените, која ќе вклучи задолжително подучување на железничките работници, редовни и ненајавени оценувања на знаењата, развој на менаџерските способности, компјутерска обука и курсеви по странски јазици.

#### ХЖ Превоз на патници ДОО

ХЖ Превоз на патници ДОО во моментот има 1.906 вработени, од кои 52 се

вработени со договор на определено време. Се планира бројот на вработените до крајот на 2019 година да биде намален на 1.670. Зголемувањето на квалификациската структура на вработените, со акцент на обуката, и хармонизирањето на системот со стандардите на ЕУ се примарни деловни цели на ХЖ Превоз на патници ДОО во однос на човечките ресурси.

Примарните цели на програмата за реструктурирање во однос на човечките ресурси се следните: намалување на бројот на вработените во согласност со техничките и технолошките капацитети, земајќи ги во предвид сите значителни елементи на заштитата на правата на работниците во процесот на прекин на договорите за вработување, имплементирање на програмите за обука, насочени кон подобрувањето на ефикасноста и квалитетот на работата, како и хармонизирањето на неопходното знаење и вештини на вработените со нивоата на ЕУ.

### ХЖ КАРГО ДОО

Во тек е процес на кадровско реструктурирање. На работниците кои станале технолошки вишок им се понуди премин во Железничкиот фонд, како и можност за договорен прекин на договорот за работа со исплата на поттикнувачка отпремнина. Во првата фаза, бројот на вработени ќе се намали за 804 работници.

Максималниот износ на поттикнувачката отпремнина изнесува 140.000,00 куни. Вработените може да поминат најмногу три години во Железничкиот фонд, со максимален месечен бруто надоместок од 4.000,00 куни, со сите права и обврски од договорот за вработување.

Доколку ја одбијат понудата на работодавачот за премин во Железничкиот фонд, вработените стануваат технолошки вишок и нивниот договор за работа спогодбено се прекинува врз основа на престан на работен однос како технолошки вишок, а тие ќе бидат покриени со програмата за решавање на вишокот вработени.

Работниците на коишто договорот за работа им е прекинат имаат право на исплата на поттикнувачка отпремнина во износ од една просечна месечна плата за секоја година од вработувањето, но во максимален износ од 140.000,00 куни.

Доколку вработениот што е покриен со програмата за решавање на проблемот

на вишокот вработени не прифати договор за спогодбено прекинување на работниот однос, неговиот или нејзиниот работен однос ќе биде прекинат врз основа на престан на работен однос како технолошки вишок. Во овој случај, вработениот има право на исплата на отпремнина во согласност со Колективниот договор на компанијата во износ од нето платата, пресметана врз основа на три месеци пред прекилот на договорот за работа, за секоја цела година работа во ХЖ, но во максимален износ од 120.000,00 куни.

За исплата на отпремнини, Владата на Република Хрватска издаде гаранција на заем за реструктурирање на ХЖ Карго во износ од 250 милиони куни. Средствата од овој заем се наменети за програмата за решавање на вишокот вработени и финансиско консолидирање на компанијата. ХЖ Карго ќе продолжи со реструктурирањето во согласност со законските прописи, насоките за реструктурирање и одобриението на Владата на Република Хрватска со цел позитивен пресврт на деловните операции на компанијата.

### СИНДИКАТИ

#### Главните полиња за активност на синдикатите во железничкиот сектор се следните:

- Реструктурирање (стратегија за развој на железницата, организациски промени, приватизација)
- Колективни договори (постапки на колективно преговарање)
- Заедничко донесување одлуки на работниците (работнички совети)
- Здравје и безбедност во работата
- Социјално партнерство и социјален дијалог
- Подобрување на животниот стандард

#### Во ХЖ Инфраструктура, 4.365 вработени или 80 проценти од вкупниот број вработени се членови на синдикатите. Следните три синдикати се репрезентативни:

- Синдикат на железничките оператори со 1.634 членови (37,4%)
- Синдикат на работниците во Инфраструктура со 1.359 членови (31,1%)
- Синдикат на железничарите на Хрватска со 1.093 членови (25,0%)

260 вработени (6%) се во Синдикатот на Хрватски Железници, а 19 вработени (0,4%) се во другите синдикати.

#### Во ХЖ Карго, 2.120 или 86% од вкупниот број на вработени (2460) се членови на синдикатот. Следните два синдикати се репрезентативни:

- Синдикат на машиновозачите на Хрватска – 762 членови (35,9%)
- Синдикат на железничарите на Хрватска – 549 членови (25,9%)

269 вработени (12,7%) се членови на Самостојниот синдикат на ХЖ Карго, 229 вработени (10,8%) се членови на Синдикатот на ТРВВ, 195 вработени (9,2%) се членови на синдикатот на СХЖ, 82 вработени (3,9%) се членови на Синдикатот на Хрватски Железници, 21 вработен (1%) е член на Синдикатот на SPVH и 13 вработени (0,6%) се членови на Синдикатот на работниците во Инфраструктура.

Потпишан е Колективен договор со репрезентативниот синдикат – Синдикат на машиновозачите на Хрватска. Другиот репрезентативен синдикат – Синдикат на железничарите на Хрватска – не го потпиша Колективниот договор. Сепак, него го потпиша Самостојниот синдикат на ХЖ Карго, Синдикатот на технички инспектори за вагони и возови на Хрватски Железници и Синдикатот на хрватските железнички работници.

Во ХЖ Превоз на патници ДОО, следните синдикати се репрезентативни: Синдикат на машиновозачите на Хрватска (43,78%), Синдикат на железничарите на Хрватска (26,00%) и Синдикат на хрватските железничари (24,82%).

### РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ НА СИНДИКАТИТЕ

Правилата за репрезентативност на синдикатите се пропишани со Законот за критериумите за учество во трипартитните тела и репрезентативноста за колективно преговарање (Сл. весник 82/12, 88/12).

#### Член 8 од овој Закон го пропишува следното:

Во процесот на утврдувањето на репрезентативноста на синдикатите, синдикатот се смета за репрезентативен доколку со работодавачот или во областа или на нивото на коешто е потпишан Колективниот договор, има барем 20 проценти од вработените како свои членови од вкупниот број на вработени во синдикатите со работодавачот, во областа или на нивото, на коешто е потпишан Колективниот договор.

По исклучок, доколку се преговара склучувањето на Колективниот договор во некоја област, што не вклучува група во согласност со Националната класификација на економските активности, во кои е активен синдикатот, чишто членови се вработени од истата професија и занимање, синдикатот се смета за репрезентативен доколку има најмалку 40 проценти од вработените како свои членови од вкупниот број на вработени од истата професија и занимање, со работодавачи кои работат во областа за којашто е склучен Колективниот договор.

Синдикатите исто така се сметаат за репрезентативни, доколку барем 75 проценти од нивните членови се од истата професија и занимање, што е директно поврзано со областа за која се преговара склучувањето на Колективниот договор.

Доколку се утврди репрезентативноста на повеќе синдикати кои се активни во една област или ниво за коешто е склучен Колективниот договор, работодавачот или здружението на работодавачите може да преговара само со комитетот за преговарање, формиран по пат на пишан договор од страна на сите синдикати. Овој пишан договор јасно мора да ја изрази волјата на синдикатите за нивното заедничко колективно преговарање и за работодавачот претставува потврда дека преговара со репрезентативните синдикати.

#### Членство на синдикатите во национални и меѓународни здруженија

Кога станува збор за националните покривни организации на работниците, Синдикатот на хрватските железничари е член на здружението на Независни синдикати на Хрватска (НСХ), а Синдикатот на хрватските железнички работници е член на Хрватското здружение на работнички синдикати (ХУРС).

На меѓународно ниво, Синдикатот на железничарите на Хрватска, Синдикатот на хрватските машиновозачи и Синдикатот на железничките оператори на Хрватска се членови на ИТФ – Меѓународна федерација на транспортни работници и на ЕТФ – Европска федерација на транспортни работници.

#### КАКО ФУНКЦИОНИРА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ?

Развиениот социјален дијалог се смета за фактор на стабилизација, неопходен за економски и социјален напредок на земјата и за кохезија на новите членки на ЕУ во рамките на единствениот пазар.

#### Законска рамка за социјалниот дијалог/индустриски односи - национални и меѓународни инструменти:

- Уставот на Република Хрватска
- Законот за работни односи
- Законот за критериумите за учество во трипартитните тела и репрезентативноста за колективно преговарање
- Конвенциите на МОТ (87., 98. ...)
- Меѓународниот договор за економски, социјални и културни права, ОН
- Меѓународниот договор за граѓански и политички права, ОН
- Европската социјална повелба, Советот на Европа (неревидирана)

Имајќи предвид дека социјалниот дијалог е дел од индустриските односи, што како систем на може да се воспостави со декрет, туку бара bottom – up (оддолу – нагоре) развој, иницијативата мора да потекнува од социјалните партнери – работниците и работодавачите.

Според тоа, иако во последните десет години во Република Хрватска е воспоставен институционален механизам за трипартитен и бипартитен социјален дијалог, од локално до национално ниво, културата на социјалниот дијалог не е на завидно ниво.

Бипартитниот социјален совет за секторот на железничкиот транспорт е формиран на 30 мај 2012 година, со поддршка на Министерството за труд и пензискиот систем. Потписници на Договорот за основање на овој Социјален совет се следните синдикати: Синдикатот на железничарите на Хрватска, Синдикатот на работниците на ХЖ Инфраструктура, Синдикатот на машиновозачите на Хрватска, Синдикатот на железничките оператори на Хрватска, Синдикатот на хрватските железничари, Самостојниот синдикат на ХЖ Карго и Синдикатот на технички инспектори за вагони и возови на ХЖ. Во име на работодавачите, потписници на Договорот се следните: ХЖ Холдинг ДОО, ХЖ Инфраструктура ДОО, ХЖ Карго ДОО, ХЖ Превоз на патници ДОО и ХЖ Влеча на возови ДОО.

Социјалниот совет не е во функција бидејќи работодавачите не ја утврдиле новата структура на советот на страната на работодавачите, што треба да го направат бидејќи ХЖ Холдинг ДОО повеќе не постои и треба да се назначат нови претставници на работодавачите.

#### КОЛЕКТИВНИ ДОГОВОРИ

Во железничкиот сектор постојат неколку колективни договори, односно секоја компанија има свој колективен договор.

#### Колективниот договор ги вклучува следните елементи:

- ДЕЛОТ ЗА ТРУДОВО ПРАВО што ги определува правата, обврските и одговорностите што се однесуваат



Средба на европските социјални партнери Со социјалните партнери на Хрватска во Загреб 2014 година



на следното: склучување договори за работа, привремен трансфер на работници, приправници, работно време, одмори и отсуства, образование на работниците и обука за работа, стаж со забрзан пензиски план, заштита на приватноста на достоинството на работниците, недискриминација на работниците, прекин на договорот за работа, заштита на правата на работниците, надоместок за штети, односи со синдикатите, работнички совети и доверители за привремената забрана за извршување активности, привремено суспендирање на работниците.

- ТАРИФНИОТ ДЕЛ, со кој се уредуваат платите, бенефициите за вработените, надоместокот за плата, надоместокот за трошоците на работниците, осигурувањето на работниците, останатите примања на вработените.
- РАБОТНИ УСЛОВИ И ЗДРАВЈЕ И БЕЗБЕДНОСТ ВО РАБОТАТА

#### РЕЗУЛТАТИ ОД СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

Социјалниот дијалог би можел да има голема перспектива во однос на деловните операции на компанијата, поради меѓусебниот дијалог и разбирањето на проблемите при рака, како и постигнувањето компромис за овозможување полесно прилагодување и имплементација на поединечните процеси во компанијата, земајќи ги во предвид барањата и потребите на вработените и одржливи деловни операции на компанијата.

Во ХЖ Превоз на патници ДОО барањата на работодавачот и на синдикатите се

вообичаени за сите односи работодавач-синдикат, но она што е важно за постигнувањето компромис и за успешни и профитабилни деловни операции за компанијата е почитувањето на правата на работниците.

#### ОЧЕКУВАЊА ОД ПРИСТАПУВАЊЕТО КОН ЕУ

Пристапувањето на Република Хрватска кон Европската Унија значи дека претходните правила на деловните операции ќе треба да се променат, односно ќе треба да се хармонизираат со правилата на железничкиот сектор на ЕУ. Управникот со инфраструктурата и железницата се соочуваат со големи предизвици и промени, примарно во рационализацијата на деловните операции и намалувањето на бројот на вработените.

Хрватскиот железнички сектор помина низ длабока трансформација за да ги исполни критериумите на пристапот кон ЕУ. Во последните десет години, законската и институционалната рамка е хармонизирана со *acquis communautaire* и се воспоставени независни регулаторни институции. ХЖ е реструктурирана и реорганизирана со цел да стане поконкурентна и повеќе ориентирана кон корисниците, а помошта од државата на железничкиот сектор почна да се намалува.

Од 1 јули 2013 година, Хрватска стана дел од европскиот пазар на транспорт, што бара одржливост на реформите што се спроведени во секторот за железнички транспорт и прилагодливост на железничките претпријатија на пазарот.

#### ОЧЕКУВАЊА ОД СЕКТОРСКИОТ ДИЈАЛОГ

**Секторскиот дијалог би требало да биде насочен кон следните цели:**

- предлагање амандмани кон прописите со цел зголемување на конкурентноста на принципите на одржливост и заштита на околината,
- јакнење на колективното преговарање на ниво на сектор,
- утврдување минимални стандарди во секторот,
- предлагање мерки со цел унапредување до ниво на функционалност и безбедност во железничкиот сектор,
- унапредување на способноста за предвидување и управување со промените што се релевантни за социјално одговорни деловни операции,
- следење на состојбата во секторот и советување за прашањата како што се секторскиот план за зголемување на конкурентноста, политиката на вработување, политиката на образованието, индустриската политика,
- учество во обликувањето на образовните програми и повторното дефинирање на улогата на образовните институции, неопходна за работодавачите и синдикатите заради обезбедување работна сила во согласност со потребите на економијата и на вработените заради зголемување на вработеноста и прилагодливоста и заради верифицирањето на облиците на обука, којашто ќе помогне во премостувањето на периодот во кој јавните образовни институции треба да ги спроведуваат потребните реформи,
- дефинирање на информациите и статистичките показатели што редовно треба да им се доставуваат на социјалните партнери (здруженијата на работодавачите и синдикатите) на рамноправна основа, за социјалните партнери да можат да си ги изградат нивните капацитети за водење на социјалниот дијалог и одговорно извршување на нивните задачи,
- развој на механизмите за долгорочни преговори што се однесуваат на важните прашања поврзани со економската и социјалната положба на вработените.





## РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

### ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

#### Релевантноста и уделот на пазарот на железничкиот сектор.

Република Македонија е континентална земја лоцирана во јужниот дел на Балканскиот Полуостров, позиционирана на крстосниците на паневропските коридори 8 и 10. Нејзината површина од 25.713 квадратни километри и население од 2.058.539 жители ја прават економија од релативно мал обем. Поради ова македонската економија е максимално отворена економија со извозна ориентираност.

Гранката транспорт, складиштење и врски има многу важна улога во градењето

на конкурентноста на економијата и вработува 36.600 вработени кои учествуваат со 6,31% проценти во создавањето на македонскиот БДП, па оттаму модернизацијата и развојот на одржлив транспортен сектор претставува еден од најзначајните приоритети за идниот развој на македонската економија.

Во моментот секторот железници вработува 2.515 вработени. Уделот на пазарот е 7,5% во товарниот сообраќај и 0,8% во патничкиот сообраќај.

Малиот удел на пазарот е резултат на недоволно развиената железничка мрежа како и состојбата во која се наоѓа железничкиот систем кој беше жртва на регионалните настани од 90-тите години проследени со економскиот колапс и

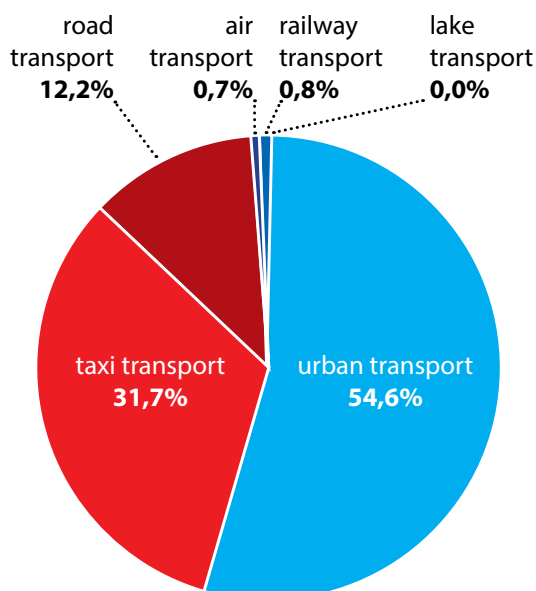
целосното запоставување на инвестирањето во железничкиот систем.

Но, таквата состојба не ја намалува важноста која ја има железницата за идниот развој на модерен, одржлив и социјално одговорен транспортен систем во Република Македонија. Поради тоа веќе се во тек значајни инвестициски зафати кои се опишани подолу во извештајот и со кои железницата ќе се наметне како сериозен и доверлив партнер во севкупниот транспортен сектор.

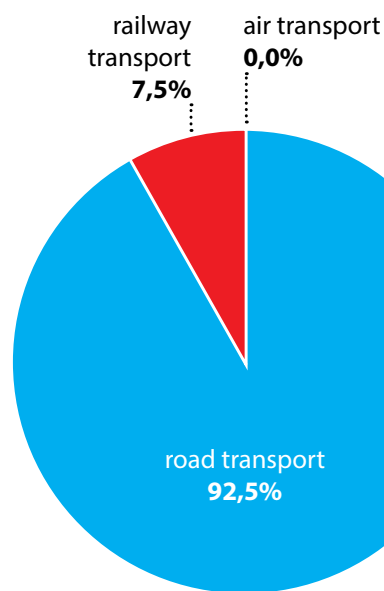
#### Организација на железничкиот сектор

Македонскиот железнички сектор го сочинуваат два субјекти кои произлегоа од поделбата на ЈП Македонски Железници:

G-01: STRUCTURE OF PASSENGER TRANSPORT, 2012



G-02: STRUCTURE OF GOODS TRANSPORT, 2012



1. Јавното претпријатие за железничка инфраструктура Македонски Железници - Скопје со 1.315 вработени и
2. Македонски железници Транспорт АД Скопје во 100% државна сопственост со 1.200 вработени.

#### Должина на железничката инфраструктура

Должината на железничката инфраструктура изнесува 925 км, од кои 699 км се отворена пруга, 226 км се станични колосеци и 102 км се индустриски колосеци. Електрифицирани се 312,66 км. железничка пруга со монофазен систем од 25 kV 50 Hz.

#### Состојба на инфраструктурата и развојни проекти

Децениското запоставување ја остави железничката инфраструктура во незавидна состојба поткопувајќи го квалитетот на услугите. Со Националната транспортна стратегија и со Програмата на Владата во наредниот 4 годишен период во различни фази на реализација се проекти вредни 578 милиони евра финансирани од Буџетот, ЕБОР и ИПА Програмата со кои се предвидуваат:

#### Проекти за модернизација на Коридорот 10 и 10d

- Ремонт на делницата Ногаевци - Неготино
- Изградба и реконструкција на делницата Битола - Кременица
- Реконструкција на Железничката станица Скопје
- Реконструкција на 10 железнички станици на коридор 10 и 10d
- Воведување на GSMR и ETCS системите.

#### Проекти за модернизација на Коридорот 8

- Изградба на пруга кон Бугарија во три фази
- Изградба на пруга кон Албанија

Согласно програмата на Владата, во тек е тендерска постапка за набавка и реконструкција за потребите на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје како што следи:

- Набавка на 6 нови патнички гарнитури (4 дизел-моторни и 2 електромоторни гарнитури)
- Реконструкција на постојни електролокомотиви
- Набавка на 150 товарни вагони од различен тип
- Реконструкција на постоечки објекти од аспект на енергетска ефикасност.

Вкупната вредност на овие инвестиции изнесува 50 милиони евра.

**Товарен и патнички сообраќај по година.** МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје превезе вкупно 853.177 патници во 2013 година, што е за 15,78 % помалку во однос на 2012 година.

Во товарниот сообраќај во 2013 година се превезени вкупно 2.282.837 тони стоки од кои 26.394 тони се однесуваат на локалниот сообраќај додека остатокот е во меѓународниот транспорт.

#### Либерализација на пазарот и прекуграничен сообраќај.

Измената на законот за железнички систем во јули 2012 година, го спречи отворањето на пазарот во Република Македонија.

#### Понатамошни планови за реструктурирање во железничкиот сектор.

Главниот фокус на Владата и на претпријатијата во наредниот среднорочен период е реализацијата на горенаведените инвестиции во рамките на сегашната организациона рамка на железничкиот сектор базирана на двете претпријатија кои се во државна сопственост.

Од друга страна, самата реализација на инвестициите наметнува одредени структурни промени како што е на пример трансформацијата на мултимодалниот терминал во Локо товарна кој ќе биде нов засебен организационен дел во рамките на ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје.

### СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРАТА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

#### РАБОТОДАВАЧИ

##### Работодавачи во железничкиот сектор

Главни работодавачи во железничкиот сектор се:

- Јавното претпријатие за железничка инфраструктура Македонски Железници - Скопје со 1.315 вработени и
- Македонски железници Транспорт АД - Скопје во 100% државна сопственост со 1.200 вработени.

#### Краток опис на процесот на реструктурирање

По прогласувањето на независноста на Република Македонија, во 1991 година беше основано Јавното претпријатие Македонски железници кое ги опфаќаше сите активности од железничкиот сектор.

Процесот на реструктурирање започна во 2003 година, со одобрувањето на моделот за реструктурирање на железницата од страна на Владата, со кој е утврдено дека Македонските железници ќе се поделат на два посебни ентитети, ќе се вклучи приватниот сектор во транспортната дејност и ќе се намали бројот на вработени во претпријатието. Неговото спроведување беше поддржано од страна на Светската банка со кредит од 19.000.000 долари чие користење беше условено со целосна примена на горенаведените остри мерки.

Во Јануари 2005 беа отпуштени 700 вработени без договорен соодветен социјален пакет со синдикатите, што доведе до одржување на најголемиот дотогашен штрајк на железничките работници во Република Македонија. Понатамошниот процес на реструктурирање продолжи со донесувањето на Законската основа за поделба на претпријатието во 2005 година, по што се основаа две нови претпријатија кои беа ослободени од заостанатите долгови кои беа преземени од страна на Владата.

До крајот на 2010 година проектот „Реформа на Македонските железници“ беше целосно имплементиран при што беше донесена потребната законска регулатива и беа формирани регулаторните тела предвидени со I и II железнички пакет.

Периодот од втората половина на 2008 до 2013 година е период во кој претпријатијата функционираа во услови на глобална финансиска криза која своите најнегативни ефекти ги манифестираше токму на коридорот 10 во соседна Грција. Интензитетот на товарниот сообраќај кој забележа пораст од 43% достигнувајќи во 2008 година 1.274.678 мтк, во 2009 година се сведе на 711.016 мтк, што е за 55% намалување во товарниот сообраќај, а со тоа и големо намалување на приходите. За да се избегне најлошото, Владата интервенираше со мерки за консолидирање на задолженоста на двете претпријатија и за одржување на нивното непречено функционирање.

Покрај економските фактори, ветото од страна на една од членките на ЕУ на препораката за отпочнување на преговорите за членство помеѓу ЕУ и Република Македонија, креираше и политички пречки за понатамошно реформирање на секторот, резултирајќи со голем удар врз процесот за либерализација на железничкиот пазар.

### Економска ситуација во која стопанисуваат претпријатијата и потреба од инвестиции во инфраструктурата и возниот парк.

Економската ситуација на националната, а особено на економиите од соседните држави на коридорот 10, е сè уште многу тешка, поради што и понатаму е неопходна поддршката од Владата како за обезбедување на тековното функционирање така и во делот на инвестициите како што е претходно опишано.

### Сегашни и идни цели на претпријатијата во железничкиот сектор

Целите на двете претпријатија се диктирани од промените во европскиот железничкиот сектор кои и доведоа до развојување на управувањето на инфраструктурата и транспортните дејности.

Во тој правец е мисијата на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје која има за цел на своите клиенти да им обезбеди квалитетни, доверливи и еколошки прифатливи услуги за превоз на патници, стоки и услуги на влеча на возови.

Инвестицискиот циклус кој се спроведува со помош на Владата и кој ќе ги модернизира и зголеми превозните капацитети на претпријатието, има за цел и да го подготви за конкуренцијата на пазарот.

Во однос на инфраструктурата идни цели на ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје се реконструкцијата и модернизацијата на Коридорот 10 со цел постигнување на проектираните брзини на возење и зголемување на пропусната моќ на коридорот, како и изградба на преостанатите два дела од коридорот 8 со цел истиот да биде една функционална целина.

### Број на вработени во претпријатијата, досегашни трендови во вработувањето и идни очекувања.

По големото намалување на работната сила во 2005 година, кога вкупниот број на вработени беше намален за 30%, вишокот на работна сила се намалува по пат на природен одлив. Сегашната ситуација е таква што двете претпријатија заедно вработуваат 2.515 вработени на неопределено време.

Воведувањето на нови технологии ќе создаде потреба од вработување на млади кадри со висок степен на образование, па оттаму се очекува зголемување на вкупниот број на вработени во иднина.

### Главни цели за развој на човечките ресурси

*ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје*

Имајќи ги во предвид просечната старосна структура на вработените која изнесува 56 години и реформите на јавниот сектор кои се спроведуваат од страна на Владата, главните цели во развојот на човечките ресурси се:

- Прилагодување на вработените кон новите технологии и адаптирање на организационите приоритети во согласност со можностите на вработените, со цел полесно поднесување на промените во претпријатието.
- Едукација и градење на капацитети на одделението за оценување, обука и социјална заштита по пат на обуки и семинари, со цел подготовка за компетентно спроведување и следење на ефективноста на вработените.

*МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје*

- Унапредување на знаењето на вработените преку континуирано образование и оценка на перформансите.
- Одржување на соодветно ниво на односите меѓу вработените и работодавачот и вклучување во колективни преговарања со претставниците на вработените.
- Унапредување на работните услови на вработените преку спроведување на програми за намалување на стресот, намалување на незгодите и повредите на работа, советување и др.
- Проактивен пристап во мотивирањето на вработените.

### Претпријатија вклучени во колективното преговарање

Обете претпријатија се вклучени во процес на колективно преговарање на ниво на претпријатието со респективните репрезентативни партнери од страна на синдикатот.

### Членување во национални, европски и меѓународни здруженија на работодавачи

Обете претпријатија се членки на Заедницата на Европските железници.

### СИНДИКАТИ

Македонските железнички работници се организирани во повеќе синдикални организации од кои порелевантни се: Синдикалната организација на Железничарите при ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје, Синдикалната организација

на железничарите при МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје, Синдикалните организации при АНС - Железничари, Синдикалната организација на вработените во Влеча на возови, Синдикалната организација на работниците за одржување на пруги, Независниот синдикат на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје и Независниот синдикат на Машиновозачите на Република Македонија.

### Густина на членство на синдикатите

Горенаведените синдикати ги опфаќаат преку 90 % од работниците во железницата.

### Критериуми за репрезентативност

Критериумите за репрезентативност се утврдени со членот 212 од Законот за работните односи при што се утврдени одвоени услови за воспоставување на репрезентативност на работниците и организациите на работодавачите за целите на колективно преговарање. Критериумите се поставени за репрезентативност на национално ниво, ниво на гранка, односно оддел, и на ниво на работодавач.

За потребите на овој извештај се релевантни критериумите за одредување на репрезентативност на синдикатите на ниво на гранка, односно оддел, и на ниво на работодавач.

- Репрезентативен синдикат на ниво на гранка, односно оддел, е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од бројот на вработени во гранката, односно одделот кој работи.
- Репрезентативен синдикат на ниво на работодавач е синдикат во кој се зачленети најмалку 20% од вкупниот број на вработени во претпријатието кое работи.

### Репрезентативни синдикати

Критериумите за репрезентативност на ниво на работодавач ги исполнуваат следниве синдикати:

- Во ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје: Синдикалната организација на Железничарите при ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје и Синдикалната организација на АНС - Железничари при ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје.
- Во МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје: Синдикалната организација на железничарите при МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје и Синдикалната организација на вработените во Влеча на возови.

### Членство во национални, европски и меѓународни работнички организации

- Синдикалните организации кои се дел од Синдикатот на работниците од сообраќајот и врските (СВРСМ) на национално ниво се поврзани со Сојузот на синдикати на Република Македонија, а на меѓународно ниво се членки на Меѓународната и европската федерација на транспортните работници.
- АНС - Железничари е член на Меѓународната федерација на транспортни работници.
- Синдикалните организации организирани во Синдикатот за транспорт и врски се преку гранката на национално ниво членки на Конфедерацијата на слободни синдикати на Република Македонија и на меѓународно ниво членки на Меѓународната и европската федерација на транспортни работници.
- Независниот синдикат на Македонски Железници е член на Европската федерација на транспортните работници.

#### Фокусираност на синдикалните активности.

- Во моментот и во двете претпријатија фокусот на активностите на репрезентативните синдикати е насочен кон преговорите за склучување на колективен договор на ниво на работодавач.

### КАКО ФУНКЦИОНИРА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ?

#### Правна основа за социјален дијалог

Правната основа за воспоставување на социјалниот дијалог во Република Македонија се состои од:

- Законот за работни односи („Сл. весник на РМ“ бр. 62/2005)
- Спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет на Р. Република Македонија, („Сл. весник на РМ“ бр. 113/2010).
- Конвенцијата на МОТ за слобода на здружување и заштита на правото на организирање бр. 87 од 1948 година.
- Конвенцијата на МОТ за правото на организирање и колективно преговарање бр. 98 од 1949 година.
- Конвенцијата на МОТ за трипартитни консултации бр. 144 и Препораката на МОТ бр. 152 за меѓународни трудови стандарди од 1976 година.
- Конвенцијата на МОТ за платено отсуство за синдикална едукација бр. 140 од 1974 година.

#### Трипартитен социјален дијалог на национално ниво

Трипартитниот социјален дијалог на национално ниво се одвива во рамките на

активностите на Економско-социјалниот совет (во понатамошниот текст ЕСС) каде што партнери се:

- Владата на Република Македонија, претставена од министерот за труд и социјална политика кој исто така претседава со состаноците на ЕСС, министерот за финансии, министерот за економија и потпретседателот на Владата за економски прашања.
- Репрезентативните синдикати на национално ниво претставени од Сојузот на синдикати на Република Македонија и Конфедерацијата на слободни синдикати на Република Македонија.
- Организацијата на работодавачи на Република Македонија.

Социјалните партнери од железничкиот сектор досега немаат директно учество во активностите на ЕСС, бидејќи во досегашниот развој на односите во секторот, интеракцијата помеѓу партнерите се одвива пред се на ниво на работодавач, а по потреба и на ниво на Министерството за транспорт и врски, во зависност од целите кои се поставени.

#### Трипартитен дијалог во железничкиот сектор

- И покрај значајното ниво на меѓусебно уважување и соработка, досега не е воспоставена институционална форма на трипартитен социјален дијалог на ниво на Министерство за транспорт и врски, како што е ЕСС или било која друга форма. На секторско ниво социјалниот дијалог се појавува во форма на формални и неформални состаноци на партнерите, а честота на одржување зависи од обемот и карактерот на промените кои се наметнуваат на условите за работа во секторот.

#### Бипартитен социјален дијалог во железничкиот сектор

- Бипартитниот социјален дијалог се одвива пред се на ниво на работодавач помеѓу синдикалните организации и раководствата на претпријатијата.
- На секторско ниво бипартитниот социјален дијалог поретко се практикува, и во зависност од потребите се одржуваат заеднички состаноци на социјалните партнери на кои се расправа за прашања од заеднички интерес.

#### Страни во бипартитниот и трипартитниот социјален дијалог во железничкиот сектор

- Процесот на информирање и консултирање се одвива во согласност со член

94а од Законот за работните односи, што значи дека сите постоечки синдикални организации се вклучени во процесот.

- Во однос на соодлучувањето постои значајна разлика помеѓу претпријатијата во поглед на можноста синдикатите да учествуваат во процесот на носење одлуки. Разликата е предизвикана од различната законска регулатива врз основа на која се истите формирани. МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје е основано и работи во согласност со Законот за трговски друштва кој утврдува присуство на делегат на работниците во Надзорниот одбор на претпријатието. Со измените на Законот за Јавните претпријатија во 2004 година, се укина можноста вработените да имаат свој постојан претставник во Управниот одбор на ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје. За ова да се ублажи, Статутот на Претпријатието утврдува дека синдикалните претставници имаат право да присуствуваат на седниците на Управниот одбор на кои се расправа за прашања поврзани со условите за работа.
- Процесот на колективно преговарање е регулиран согласно член 219 и член 220 од ЗРО и утврдува дека само репрезентативните синдикални организации имаат право да преговараат за договор.

#### Опис на процесот на социјален дијалог

Процесот на социјалниот дијалог на ниво на работодавач се практикува во двете претпријатија во областите на консултирањето и информирањето, како и во колективното преговарање.

Процесот на консултирање и информирање се одвива по пат на информативни билтени за тековните и планираните активности на раководството, кои се испорачани до синдикалните организации и на директните консултативни состаноци со синдикатите.

Предмет на социјалното партнерство се пред се проблемите кои се јавуваат во секојдневното работење, а кои влијаат на условите на работа.

Најчесто дискутирани теми на состаноците се:

- Прашањата од областа на безбедност и здравје при работа
- Индивидуалните или колективните спорови помеѓу раководството и вработените итн.

### Колективни договори

Колективното преговарање во железничкиот сектор се одвива исклучително на ниво на работодавач.

Кај Управителот на инфраструктурата, колективен договор постои од 2010 година, но бидејќи со ЗРО важноста на колективните договори е ограничена на период од две години, во мај 2012 година, социјалните партнери се согласија да го продолжат важечкиот договор за дополнителни две години. За наредниот двегодишен период, во процес на склучување е целосно нов колективен договор. Одборот за преговори од синдикална страна го сочинуваат претставници на Синдикалната организација на железничарите при ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје и Синдикалната организација на АНС - Железничари при ЈП МЖ ИНФРАСТРУКТУРА - Скопје.

Во МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје, во отсуство на договор на ниво на работодавач, се применуваат одредбите од Општиот колективен договор за јавниот сектор. Преговорите за склучување на договор на ниво на работодавач се во завршна фаза. Од страна на синдикатите, одборот за преговори го сочинуваат претставници на Синдикалната организација на железничарите на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје и Синдикалната организација на Влеча на возови.

### Главни елементи на колективните договори

- Утврдување на поединечните права и обврски на вработените како што се условите за засновање и раскинување на работниот однос, работното време, годишните одмори и други отсуства, посебната заштита на повозрасните работници, заштитата за време на бременост и посебната заштита на самохраните родители.
- Утврдување на условите за остварување на колективните права на вработените како што се, синдикалното организирање и правото на штрајк.

Колективните договори се задолжителни и се однесуваат на сите вработени во претпријатието.

### Резултати од социјалниот дијалог

Најевидентен резултат од практикувањето на социјалниот дијалог во изминатиот период без сомнение е обезбедувањето на солидно ниво на социјален мир и, со одредени исклучоци, стабилно

функционирање на претпријатијата кои го сочинуваат железничкиот сектор на Република Македонија. Претходно наведено е од особено значење имајќи во предвид дека изминатиот петгодишен период секторот мораше да функционира во услови на светска финансиска криза, која предизвика социјални превирања следени од генерални штрајкови во железничките сектори на Република Бугарија и Република Грција.

Од 2010 година вработените на управителот со инфраструктурата се опфатени со Колективен договор, а набрзо се очекува потпишување на првиот договор за вработените на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје, кој ќе обезбеди поголеми права на вработените.

### Перспективи за социјалниот дијалог

Понатамошното интегрирање на Р. Македонија во економските и политичките процеси во ЕУ неизбежно ќе повлече понатамошна имплементација на директивите за железницата, со што ќе следи понатамошна фрагментација на ентитетите кои го сочинуваат македонскиот железнички сектор. Покрај тоа, најновите реформи на јавната администрација во Р. Македонија ги ставаат вработените во двете претпријатија под различна законска регулатива, а со тоа и под различни услови за вработување. Ова може да биде извор на идно незадоволство меѓу вработените и можна социјална нестабилност во секторот.

Сè ова ќе го насочи вниманието на социјалните партнери кон секторскиот социјален дијалог, особено трипартитниот, во кој ќе се настојува регулативата во секторот да обезбедува еднакви услови за работа на сите железнички работници во секторот, без разлика на нивниот работодавач или статус на вработување.

### Потреба за понатамошен развој на социјалниот дијалог

Еден од најверојатните можни правци на дејствување на социјалните партнери за понатамошно унапредување на социјалниот дијалог е заедничко залагање на синдикатите и работодавачите за формализација и институционализација на трипартитниот социјален дијалог во рамките на Министерството за транспорт и врски. Формализацијата би допринела кон постигнување заеднички компромиси и ефикасно вклучување на претставниците на вработените во процесот на носење на одлуките.

## ОЧЕКУВАЊА ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ОД ПРИСТАПУВАЊЕТО НА ЕУ

Искуството од реформите во железницата од страна на работниците е претежно негативно. На почетокот на процесот, 700 работници беа отпуштени во 2005 година, а во подоцнежниот период, со започнувањето на процесот на либерализација и истовремено запирање на процесот на интеграција во ЕУ во 2009 година поради ветото за почеток на преговорите, се закануваше да ги загрози работните места на тогашните 1.500 работници на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје, или, во основа, на половината од вработените во секторот. Тоа е причината поради која беше неопходна измената на Законот за железнички систем со која се запре процесот на либерализација на Македонскиот железнички пазар.

Имајќи го во предвид заморот од проширување на ЕУ и најновите политички трендови на ниво на Унијата означени со сè поголемото влијание на Евроскептиците во Европскиот парламент, логичен заклучок е дека, освен во случајот со Црна Гора, на среднорочен план нема да дојде до брза интеграција на преостанатите земји од регионот на Западен Балкан во ЕУ. Но тоа не значи дека железничкиот сектор нема да се интегрира и дека транспортните политики на ЕУ нема да влијаат на регионот.

Европската унија има директен интерес за регионот на Западен Балкан во кој Република Македонија е позиционирана како крстосница на два паневропски транспортни коридори.



Сегашната соработка во областа на транспортот помеѓу државите од регионот на ЗБ и ЕУ се темели на Меморандумот за разбирање од 2004 година. Но од тогаш ЕУ настојува да создаде заедничка транспортна заедница со државите на ЗБ во која неизбежно би била вклучена и Република Македонија при што нашата влада би била обврзана со договор да ги применува железничките пакети на ЕУ. Имајќи во предвид дека во Грција е забрзана реформата и приватизацијата на железницата, дека Хрватска е веќе член на Унијата, а Србија е од неодамна со статус кандидат за членство, не е нереално да се очекува поинтензивна примена на транспортните политики на ЕУ по должината на коридорот 10.

### ОЧЕКУВАНИ ЕФЕКТИ

#### За железничкиот сектор

Постепеното закрепнување од кризата на македонската и економиите во регионот, инвестициите во секторот и поедноставувањето на граничните операции, ќе допринесе кон зголемување на обемот на превоз преку коридорот 10, дополнително зголемувајќи ја сигурноста за зачувување на работните места и создавајќи потреба од нови вработувања.

#### За железничките претпријатија

Инвестициите во инфраструктурата и во возниот парк во голема мерка се помогнати од Европските финансиски институции и се дел од големиот процес на подготовка и создавање капацитети на земјата за исполнување на обврските кои ќе произлегуваат од членството во ЕУ и справувањето со пазарните услови во ЕУ.

Модернизацијата и новите технологии ќе доведат до потреба од нови вештини и нови начини на организација и управување за кои ќе биде потребна понатамошна размена на искуства и соработка со европските индустриски организации како што се ЦЕР и ЕТФ. Пристапот кон ЕУ секако дека ќе предизвика влијание врз МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје во повеќе сегменти:

- Конкуренцијата најпрво ќе се појави во товарниот сообраќај, што ќе резултира со потреба од рационализација во администрацијата, но во обем кој што се очекува да биде прифатлив како за работодавачите така и за синдикатите.
- Ќе се зголеми конкурентноста на МЖ ТРАНСПОРТ АД - Скопје во однос на другите превозни услуги на домашниот пазар и во железничкиот сектор, со што ќе се зголеми ефикасноста на претпријатието. Осовременувањето и експанзијата на постоечката мрежа која ги поврзува пристаништата во Јадранското Море и Црното Море ќе придонесе кон претходното.

#### За синдикатите

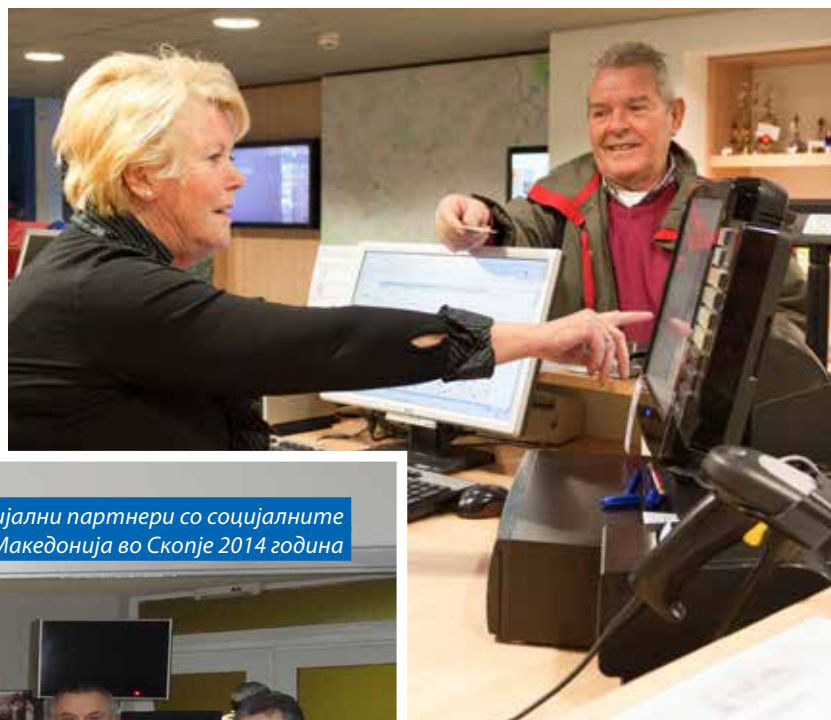
Позитивниот ефект за синдикатите ќе биде можноста за нивно учество во европскиот секторски социјален дијалог, што ќе допринесе за зголемување на капацитетите за вклучување во процесите на социјалниот дијалог на национално ниво.

#### За условите за работа и вработените

Во однос на условите за работа, пристапувањето кон ЕУ ќе ја потврди примената на позитивните практики на управување и соработка на социјалните партнери кои ќе допринесат за подобрување на условите за работа на вработените.

#### За социјалната димензија

Европскиот социјален модел, кој е една од клучните придобивки на ЕУ и се базира на комбинација од поттикнување на економскиот раст и зајакнување на социјалното партнерство, ќе влијае и на подобрувањето на социјалната димензија во македонскиот железнички сектор.



Средба на европските социјални партнери со социјалните партнери на Република Македонија во Скопје 2014 година



## ЦРНА ГОРА

Црна Гора е мала, атрактивна држава на југот од Балканот со површина од 13.812 км<sup>2</sup>; бројот на населението е 625.266, главен град е Подгорица, а паричната единица е ЕВРО. Нејзината железничка мрежа се состои од пруга во должина од 326 км, во која се пресметани станичните коло-сеци и отворените пруги. Има три пруги: пругата од Бар до Врбница, на границата со Република Србија, 167 км – електрифицирана, пругата од Подгорица до Тузи, на границата со Албанија, 24 км – неелектрифицирана, поврзана со коридорот VIII; и пругата од Никшиќ до Подгорица, 56 км – електрифицирана.

Пругата Бар – Врбница е меѓународна пруга и е дел од пругата Белград – Бар и пругата 4 што го поврзува пристаништето Бар со трансевропските коридори VII и X, MAP 2010-2014, а таа е и најважната транспортна рута за економијата на Црна Гора и пристаништето Бар. Пругата низ Црна Гора е планинска пруга, така што на рутата од Подгорица до Колашин, долга 65 км, возот се искачува на височина од 1.000 м. Највисокиот железнички вијадукт во Европа се наоѓа на мостот преку Мала Ријека, на железничкиот граничен премин Бар – Бијело Поље.

Учеството на железничкиот сообраќај во црногорскиот транспортен сектор во 2013 година изнесувало 9,8% за патници и 41% за товарен транспорт.

### ОРГАНИЗАЦИЈА НА ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР

Законот за железници декларира дека инфраструктурата претставува јавен имот во општа употреба, во сопственост на државата. Патниците и стоките можат да се превезуваат со железница, како јавен транспорт или како транспорт за приватни цели. Управувањето со инфраструктурата и транспортните услуги е засновано на принципот на поделба: управувањето со инфраструктурата и транспортните услуги се различни одговорности. Во согласност со законот, органот за управување со инфраструктурата мора да поседува Лиценца за управување со инфраструктурата, додека, пак, превозниците мораат да имаат Лиценца за превоз и Сертификат за безбедност во превозот што го издава административниот орган, односно Дирекцијата за железница на Црна Гора.



Процесот на реструктурирањето на железничкиот систем во Црна Гора се одвива во согласност со Стратегијата за реструктурирање на црногорските железници, почнувајќи во 2007 година. Стратегијата ги поставува фазите и назначува методи за реструктурирање и сегментирање на Црногорските железници, земајќи ги предвид директивите издадени од страна на ЕУ за либерализација на железничкиот пазар. Во 2008 година била направена целосна поделба меѓу Органот за управување со инфраструктурата и Органот за превоз со затворање на матичната компанија, Акционерското друштво Железници на Црна Гора. Се случува формирање на две понатамошни компании: Железничка инфраструктура на Црна Гора АД (ЖИЦГ АД) и Железничкиот превоз на Црна Гора АД (ЖПЦГ АД). Во понатамошниот процес на реструктурирање, товарниот оператор понатаму се разделува од ЖПЦГ АД за да стане МОНТЕКАРГО АД Подгорица (МОНТЕКАРГО АД). Во 2011 година се случила понатамошна поделба во процесот на реструктурирањето кога е формирана нова компанија, Одржување на возниот парк АД Подгорица (АД ОЖВС). Така сега системот е поделен на следното:

- ЖИЦГ АД – Подгорица - 72% во сопственост на државата,

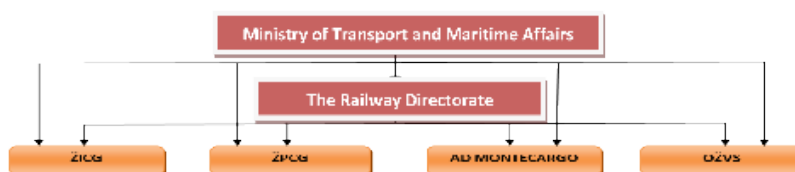
- ЖПЦГ АД – Подгорица - 89% во сопственост на државата,
- АД Монтекарго – Подгорица - 87% во сопственост на државата,
- АД ОЖВС – Подгорица - 85% во сопственост на државата.

Процесот на реструктурирањето сега се наоѓа на крајот од фаза II, којашто вклучува понатамошна поделба на ЖИЦГ во Компанија за одржување на возниот парк и Компанија за железнички станици и земјиште. Новоформираните компании ќе се приватизираат, како и Монтекарго, кој со одлука на Владата на Црна Гора ќе стане предмет на приватизација во 2014 година, кога ќе се објави меѓународен тендер.

### ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА

#### Шема на институционалната организација во Црна Гора

Министерството за сообраќај и поморски прашања е задолжено за политиката на железничкиот транспорт. Министерството ја вклучува Дирекцијата за железници, којашто извршува бројни активности поврзани со развојната политика на железниците, воспоставувањето стратешки планови, програми и проекти, набљудувањето на состојбата во железничкиот







сообраќај, идентификувањето, подготвувањето и предлагањето систематски мерки за имплементација на политиката на железницата, како и анализирање на нивното влијание врз економската состојба и економските услови итн. Одделението за Европски интеграции и меѓународна соработка исто така е дел од организацијата на министерството.

Дирекцијата за железници претставува административно тело во рамките на Министерството за транспорт и железнички прашања, коешто ја надгледува работата на железничките компании во сопственост на државата. Како регулатор, таа издава лиценци и сертификати за управување со инфраструктурата и транспортните оператори, ги решава жалбите што вклучуваат договори и користење на инфраструктурата, ги надгледува програмите за инвестиции во управувањето со инфраструктурата, ја контролира употребата на државните субвенции за покривање на трошоците за јавен транспорт и обврската за јавни услуги (PSO), издава лиценци за користење на новиот возен парк итн.

Црна Гора ги усвои правните стекови на ЕУ за нејзината железничка територија. Директивите се применуваат во рамките на оваа законска рамка, овозможувајќи им на тој начин пристап до пазарот и инфраструктурата. Во потполност се интегрирани техничките и безбедносните барања, како што е транспортот на опасни материи, Конвенцијата што се однесува на меѓународниот превоз со железница

(COTIF), безбедноста на железничкиот сообраќај, сигурноста и интероперабилноста. Билатерални средби во рамките на ЕУ се одржаа во април 2013 година.

Во Црна Гора нема приватни оператори, но законската рамка во целост им овозможува пристап на оние што можат да ги исполнат пропишаните услови.

Железничката инфраструктура на Црна Гора има станици на граничните премини, Бијело Поље со Република Србија и Тузи со Република Албанија. Локомотивите на Железници Србија ги влечат возовите до граничната станица Бијело Поље, додека, пак, влечата на товарните возови на граничниот премин Тузи, МК - Бајзе, ХСХ е предмет на договор за секој поединечен ред на возење.

#### **Каков е квалитетот на инфраструктурата и дали во план има големи проекти за развој на инфраструктурата?**

Покрај економските и политичките проблеми, една од клучните пречки во напредокот на економијата поради недоволниот и различниот регионален развој е состојбата на сообраќајната инфраструктура, којашто е идентификувана како ограничувачки фактор, иако во последните неколку години се направени значително многу работи во подобрувањето на сите видови сообраќај, како што се тврди во Извештајот на Европската Комисија.

Покрај состојбата на инфраструктурата, посебна слабост на моменталниот систем на транспорт во Црна Гора е отсуството

на врски помеѓу патниот, железничкиот и морскиот сообраќај, што за последица има голем дел од товарниот транспорт да се одвива сувоземно, додека недоволно е искористен потенцијалот што го нудат железниците и пристаништето Бар.

Бидејќи обемот на железничкиот транспорт може да се набљудува како показател на меѓународната атрактивност на регионот и неговата интеграција на пазарот, во најдобар интерес на Црна Гора е да го зголеми овој обем и да ги искористи сите околности за промовирање на овој развој.

Од 2007 година до сега, во надградбата на пругата Врбница – Бар се вложени 19 милиони евра од заемите од страна на меѓународните финансиски институции и фондовите за претпристапување.

Суперструктурата на шините е модернизирана на следните делници: Бијело Поље – Крушево – Мијатово Коло; Мијатово Коло – Мојковац; и Требаљево – Колашин.

Исто така, модернизирани се станичните колосеци во Требјешица, а шестиот и седмиот колосек на станицата Бијело Поље се електрифицирани.

Направени се главните проекти за модернизирање на пругата Врбница – Бар, покривајќи ја секоја поединечна делница од Колашин до Бар.

Направен е главниот проект за модернизација на мостот Требаљево и извршена е негова ревизија.

Исто така, подготвени се проекти за изградба на новото построение за електро-влека Требјешица.

#### **ТЕКОВНИ ИНВЕСТИЦИИ во пругата Врбница – Бар**

Во подготовка се проекти за модернизирање на 15 челични мостови и 12 насипи на пругата Врбница – Бар.

Во тек се поканиле за учество на тендер за извршување на комплетната замена на построението за електро-влека Требјешица.

Исто така, во подготовка е и тендерската документација за модернизација на шините на делниците Колашин – Кос и Кос – Требјешица, а во тек е тендерска постапка за избор на изведувачи на модернизацијата на пет тунели.

Во тек е и подготовката на техничката документација за поставката на електро-сигнализацијата Подгорица и модернизацијата на 91 бетонски мост.

Најавени се понатамошни планови за модернизација на суперструктурата на шините од Кос до Подгорица (2014 - 2020).

**Железничка инфраструктура на Црна Гора АД - Подгорица** (Железничка Инфраструктура Црне Горе – АД Подгорица, во понатамошниот текст „ЖИЦГ“) е акционерско друштво инкорпорирано на 7 јули 2008 година, во согласност со Планот за реструктурирање на Црногорските железници.

Во својство на орган за управување на инфраструктурата, којашто претставува јавен имот во општа употреба и во сопственост на државата Црна Гора (72,35%), Железничка инфраструктура АД го презема одржувањето и модернизирањето на инфраструктурата, гарантира пристап до мрежата, им доделува инфраструктурни објекти на сите железнички превозници кои ги исполнуваат законските барања, ги утврдува надоместоците за користење на инфраструктурните објекти, го развива и објавува возниот ред и воопшто го организира и раководи железничкиот превоз.

Раководните тела и официјалните лица на компанијата се:

- Собир на акционери,
- Одбор на директори,
- Извршен директор,
- Секретар,
- Ревизор.

Железничка структура АД е организирана во оперативни сектори, коишто се состојат од 5 сектори управувани од директорите и 3 одделенија за услуги.

Должината на железничката мрежа изнесува 250 км, од кои се електрифицирани 223 км. Мрежата се состои од три пруги: Бар-Подгорица-Врбница (електрифицирани 167 км); Подгорица-Никшиќ (електрифицирани 56 км); и државната граница со Албанија Подгорица-Тузи (25 км, неелектрифицирани). Главната и најзначајната пруга е дел од примарната рута Белград-Бар во Црна Гора, што на транзитниот сообраќај му овозможува да стигне до пристаништето Бар од земјите на Централна Европа.

Управувањето со инфраструктурата е активност од заеднички интерес, кое го извршува органот на управување преку тековно одржување и капитални инвестиции. Тековното одржување на железничката инфраструктура се врши во согласност со програмата за одржување на железничката инфраструктура. Со Законот за буџет на Црна Гора (одржување на железничката инфраструктура), фондовите ги покриваат следните сегменти:

- Одржување на структурни средства;
- Одржување на електричната инфраструктура;
- Управување и контрола на сообраќајот.

ЖИЦГ во голема мера се стреми да направи значителни капитални инвестиции во реконструкцијата на целокупната железничка мрежа во Црна Гора. Меѓутоа, поради нејзиниот ограничен буџет, а особено по избувнувањето на моменталната економска криза, ЖИЦГ не е во можност сама по себе да финансира значителни капитални инвестиции во Црна Гора. Иако одржувањето на пругите во Црна Гора е исклучително тешко и потребни се огромни капитални инвестиции, со стратескиот нацрт план во последните неколку години во тек е интензивна работа на проекти за реконструкција, финансирани со заеми од ЕБОР, ЕИБ и фондовите за претпристап.

Голям дел од фондовите на ЕБОР се искористени за реконструкција на пругата Никшиќ – Подгорица, завршена во 2012 година. Реконструкцијата на пругата Врбница – Бар во главно е финансирана од земјите на ЕИБ (34 милиони евра), фондовите на ИПА (20 милиони евра и еден дел од заемот на ЕБОР (25 милиони евра).

Примарна цел на ЖИЦГ е оправање на состојбата во железничката инфраструктура до она што постоело во времето кога таа станала оперативна за сообраќај – нивото на коешто била проектирана, во рамките на дозволеният опсег од страна на финансиските ограничувања и други услови – плус реконструкција и модернизација на пругата како целина.

Во склад со Законот за Црногорски железници, ЖИЦГ издава и објавува Изјава за мрежата, која дава информации за железничката мрежа, условите за пристап и доделување на инфраструктурни капацитети, надоместоците за користење на инфраструктурата и организација и контрола на сообраќајот.

ЖИЦГ во моментот има 840 вработени. Политиката за вработување фаворизира природен одлив (пензионирање, пополнување на постоечките работни места во случај на оставки поврзани со здравјето, решавање на статусот на вработените технолошки вишоци од владејачкото законодавство). Не се очекуваат значителни промени во бројот на вработените во наредниот период.

ЖИЦГ има во план подобрување на административните и техничките вештини на вработените. Од големо значење е поддршката насочена кон подобрувањето на административните вештини, овозможена од фондовите на ИПА. Овие проекти помагаат во зголемувањето на вештините кои се потребни во идентификувањето и подготвувањето предлози за развој и имплементирање на големите проекти за развој на инфраструктурата.

Значителен број на проекти што се финансирани од страна на фондовите на меѓународните финансиски институции помагаат во развојот на техничките вештини на персоналот на ЖИЦГ.

Исто како и работата што е наведена погоре и со цел подобрување на постоечките вештини, самата ЖИЦГ организира курсеви за обука, работилници и семинари за нејзините вработени, вклучувајќи и стручна обука и специјалистичко образование за железничките работници (машиновозачи и сигнализатори).

Секторот се регулира со два важни закони:

#### **Законот за железница (2014)**

Законот за железница го регулира

управувањето се инфраструктурата и работата на железничкиот сообраќај.

### Законот за безбедност на железничкиот сообраќај (2008)

Законот за безбедност на железничкиот сообраќај ги поставува условите и постапките под кои работи железничкиот сообраќај и функционира железничкиот систем на територијата на Црна Гора. Истиот закон го зголеми нивото на квалификациите и стручното знаење што се бара од железничкиот персонал, ги регулира стручните вештини и знаења на железничките работници и воспостави редовно и стручно оценување на нивните професионални вештини. Програмите за стручна обука, стручните испити и испитните сертификати што им се издаваат на успешните кандидати исто така се стандардизирани.

Со пристапувањето на ЕУ и последователниот пристап кон европскиот пазар, Црна Гора очекува проширување на трговијата и на тој начин овозможување поголем обем на работа за железничкиот сектор, зголемувајќи го бројот на патници, како и товарот. Активното ангажирање од страна на сите заинтересирани во сообраќајниот сектор на Црна Гора поради тоа ќе биде неопходно, за да се подобри конкурентноста и да се привлечат регионалните пазари да ги користат услугите што тој ги дава. Ова ќе обезбеди поттик за постојната работна сила да инвестира во подобрувањето на образованието, квалификациите и вештините што ќе им бидат потребни за извршување на нивните задачи на највисоко можно професионално ниво, овозможувајќи работна сила со голема посветеност, способна да ја зајакнува усогласеноста со законодавството на ЕУ, да гради капацитети, да ја зголемува институционалната експертиза итн.

Со оглед на тоа дека Црна Гора има статус на земја кандидат, таа може да учествува во доделувањето на фондови од ЕУ преку компонентите II и III – прекугранична соработка и регионален развој. Исто така, приоритет ни стана подобрувањето на меѓуграничниот сообраќај на граничните станици Бијело Поље и Тузи (програма што треба да се активира од 2014 до 2020 година). Ова ќе вклучи подобрена соработка, привлекување повеќе товар за испорака и поедноставени процедури, односно извршување на сите царински и гранични формалности во согласност со законските барања на секоја земја во една зона.

Среднорочни приоритети се следните:

- Да се постигне потребното ниво на стандарди за безбедност на инфраструктурата, притоа усогласувајќи се со принципите на интероперабилност и развивајќи ги во согласност со законодавството на ЕУ;
- Да се зајакне инфраструктурниот капацитет;
- Да се задржи безбедноста на пругите.

Намерата на овие планови е развој на железничкиот транспорт во Црна Гора на начин што ќе обезбеди сигурен и безбеден транспорт за поголем број патници и охрабрување на превозот на стоки на подолги растојанија, додека се одржува суштинскиот критериум за безбедност на организацијата и функционирањето на целиот сообраќај. Железничкиот систем исто така подобро ќе се позиционира во конкуренцијата со патните превозници, каде што подобрувањето и финансиската одржливост во транспортот на стоки е можна во овој сектор.

Соодветно на тоа, ние мора да создадеме услови за непречено и безбедно одвивање на сообраќајот и за интеграцијата на црногорската железничка мрежа во европските железнички мрежи, доведувајќи ги техничките карактеристики на црногорските пруги до нивото на пруги во другите европски земји.

### НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРИТЕ НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ВАШАТА ЗЕМЈА

#### РАБОТОДАВАЧИ

Реструктурирањето на железничкиот сектор има свои предности и недостатоци.

Проблемите со кои се судрил железничкиот сектор во текот на процесот на реструктурирањето се следните:

- Не постои вистински клуч за делбениот биланс
- Наследените проблеми ја оптоваруваат новата компанија, технолошки вишоци, судски одлуки во минатото, несоодветна поделба на работите и одговорностите
- Недостаток од регулаторни органи во Црна Гора во времето на реструктурирањето во 2007 година
- Несоодветна распределба на средствата, ревизија на делбениот биланс,
- Проблеми при испрашувањето на

вршителите на должност,

- Ниво на надоместоците за користење на инфраструктурата, неодржливост на националниот патнички оператор итн.

Предности:

- Успешна финансиска консолидација, преземени долгови од страна на државата,
- Поголема транспарентност во користењето на буџетот,
- Попрецизно доделување грантови,
- Поинаков третман на железничките компании итн.

Законската рамка под којашто работи социјалниот дијалог во Црна Гора е следната:

- Законот за труд (Службен весник на Црна Гора, изданија 49/08,26/09,59/11,66/12),
- Општиот колективен договор на Црна Гора (Службен весник на Црна Гора, издание 14/14) – трипартитен социјален дијалог
- Законот за безбедност во професијата (Службен весник на Црна Гора, изданија 79/04, 26/10)
- Законот за безбедност, организација и ефикасност на железничкиот транспорт 2014
- Законот за здравствена заштита (Службен весник на Црна Гора, издание 39/04), посебно Дел 3 кој управува со здравјето на работното место и работното опкружување (членови 15, 16 и 17), кој вклучува лекарски прегледи на вработените и проценка на ризиците за секое работно место.
- Законот за репрезентативност на синдикатите (Службен весник на Црна Гора, издание 36/13)
- Законот за Социјалниот совет (Службен весник на Црна Гора, изданија 16/07 и 20/11). Социјалниот совет е формиран со следните области на надлежност: развој и подобрување на колективните преговори, влијание врз економската политика и нивната примена во социјалниот дијалог, плати и цени, приватизација, безбедност во професијата и заштита на околината, образование и професионална обука, здравствена заштита, социјална сигурност, демографски трендови итн.
- Законската рамка во Црна Гора којашто управува со социјалниот дијалог и работното време е во склад со законодавството на ЕУ. Таа бара помали промени во однос на регулативите на ЕУ на институционалната страна, односно Директивите 2003/88/ЕЗ и 2005/47/ЕЗ, кои вклучуваат прашања како што се роковите за изведба, методите на примена

и определени стандарди и рокови за аплицирање. Важно е да се забележи дека законодавството на ЕУ не го спречува националното законодавство во донесувањето правила од построг вид или воспоставување посебни одредби.

- Некои од овие закони содржат потесна, некои поширока рамка, поширок контекст во однос на Директивите 2003/88/ЕЗ и 2005/47/ЕЗ.

Општи колективни договори: новиот договор стапи на сила во март 2014 година, договорен на трипартитна основа. Тој претставува клучна основа на социјалниот дијалог. Најпрво беше донесен Општиот колективен договор, за потоа да следуваат поединечните колективни договори.

Синдикатите сметаат дека со тоа се овозможува примена на принципот на работничка солидарност, мотивирајќи ги вработените да му се придружат на синдикатот, што преку колективниот договор обезбеди определени придобивки за нив.

Работодавачите сметаат дека колективните договори се исклучително доброволна работа што е во интерес на двете страни, синдикатите и работодавачите, кои се негови потписници.

Социјални партнери во Црна Гора се: Сојузот на синдикатите на Црна Гора (ССЦГ), Унијата на слободните синдикати на Црна Гора и Унијата на работодавачите на Црна Гора.

Социјалниот совет е заснован на постигнувањата и вредностите на европското општество, каде што социјалниот дијалог е главна алатка за воспоставување на економските и социјалните политики.

Владата го дефинира трудовото законодавство и се воспостави законодавно опкружување, што значи дека државата работела на реформата на трудовото законодавство и промоцијата на социјалниот дијалог. На овој начин се донесени комплет закони, со подобрување на бизнис опкружувањето и усвоени во согласност со правниот стек на ЕУ, а социјалните партнери учествуваа во нивното изготвување.

Владата како претставник на државата соучествува во социјалниот дијалог со синдикатите и работодавачите, а како партнер учествува во дискусиите што се развиваат во економските и социјалните совети.

Владата е работодавач што преговара со синдикатите во јавниот сектор и склучува колективни договори.

Социјалниот дијалог има голем демократски потенцијал: преку неговиот развој, дел од социјалната моќ на владата се пренесува на институциите на граѓанското општество.

Во кризни времиња, социјалниот дијалог претставува голем предизвик за социјалните партнери – како на ниво на компанија, така и на државно ниво. Црна Гора забележа напредок во оваа област, иако сè уште има значителен простор за подобрување. Се очекува процесот на интеграција во ЕУ да придонесе во предвидените промени: посебно се очекува дека регулаторната рамка што управува со социјалниот дијалог ќе се развие на таков начин што ќе ги задржи основните темели, притоа надградувајќи ги општите карактеристики.

Работничките совети немаат законско или формално постоење во нашата земја, така што само можеме да го очекуваме нивното постепено воведување. Успешни примери на овие тела на ниво на ЕУ поради тоа ќе бидат корисни за нас, бидејќи нашата земја мора да ги прифати понатамошните обврски на нејзиниот пат кон интеграцијата во ЕУ, како и по пристапувањето на Црна Гора во ЕУ.

Социјалниот дијалог во поширока смисла ги вклучува сите типови на преговори, консултации и размени на информации меѓу социјалните партнери за прашања што ја вклучуваат економската и социјалната политика.

## СИНДИКАТИ

Вработените во железничкиот сектор се организирани во следните синдикати:

- Синдикат за железничка инфраструктура на Црна Гора
- Синдикат за железнички превоз на Црна Гора
- Синдикат Монтекарго, Црна Гора
- Синдикат за одржување на железничкиот возен парк

Синдикатите во железничкиот сектор вкупно имаат околу 1.200 члена

За синдикатот да може да се акредитира како репрезентативен, тој мора да има најмалку 20% од вкупниот број на персоналот што работи за определен работодавач

Главните подрачја во кои работат синдикатите во железничкиот сектор се однесуваат на:

- Реструктурирањето (стратегија на реструктурирањето, организациски промени, приватизација),
- Колективните договори,
- Социјалното партнерство и социјалниот дијалог,
- Безбедноста во професијата,
- Животниот стандард.

Во рамките на АД МОНТЕКАРГО –Подгорица има три синдикати:

- Синдикална организација АД МОНТЕКАРГО - 185 членови на репрезентативниот синдикат,
- Синдикална организација на вработените на АД МК - 32 членови,
- Синдикална организација на машиновозачите на АД МК - 16 членови,



АД МОНТЕКАРГО има 243 вработени. Репрезентивноста на синдикатите е утврдена во согласност со Законот за репрезентативност на синдикатите (Службен весник на Црна Гора, издание 36/13). Репрезентативниот синдикат на МК ги исполни општите услови согласно со законот, односно внесен е во службениот регистар, независен е од официјалните тела, работодавачи и политички партии, се финансира од членарините и посебните услови, а неговото членство брои најмалку 20% од вработените.

Социјалниот дијалог во МОНТЕКАРГО се одвива на ниво на менаџмент и на синдикат. Како резултат од социјалниот дијалог, имаме колективен договор меѓу менаџментот и репрезентативниот синдикат. Колективниот договор е во склад со Општиот колективен договор и во согласност со специфичните барања на железничкиот транспорт.

Социјалниот дијалог во МК е насочен кон следното: координација на колективните преговарања, консултации, споделување информации, воспоставување доверба, усогласување на позициите, решавање на конфликти и развој на демократски односи, сè ова како дел од економската и социјалната политика.

Колективниот договор се состои од задолжителен дел, регулирање на односите меѓу потписниците, и нормативен дел, кој ги регулира правата и должностите на вработените и работодавачите.

Во согласност со законот за вработување, тој ги утврдува правата, должностите и одговорностите под коишто е



заснован работниот однос, работното време, празниците, стажирањата, обуката, штрајковите, одговорностите на вработените, прекин на работниот однос, пензионирање и заштита на правата на работниците. Тој исто така содржи и дел што се однесува на заработувачката, зголемување на заработувачката, надоместоците и платите и другите приходи на вработените. Дел од Колективниот договор управува со работните услови и професионалната безбедност. Дел од колективниот договор ги воспоставува правата и должностите на страните и управува со решавањето спорови.

Репрезентативниот синдикат е член на Постојаната конференција на Европските железнички синдикати од 2012 година.

Социјалниот дијалог со АД Монтекарго се одвива без проблеми; спорните прашања се решаваат по пат на договор преку дијалог, а како резултат на тоа усвоени се бројни Анекси кон Колективниот договор.

#### Железнички транспорт на Црна Гора АД – Подгорица

Вработените во ЖПЦГ се организирани во осум синдикати, и тоа:

1. Синдикат на ЖПЦГ Превоз на патници (183 члена) – претседател Светозар Становиќ;
2. Обединет синдикат на машиновозачите на Црна Гора (30 члена) – претседател Зоран Мараш;
3. Синдикат за превоз на машиновозачите на Црна Гора (28 члена) – претседател Милан Вуковиќ;
4. Синдикат на техничарите на ЖПЦГ (11 члена) – претседател Горан Маловиќ;
5. Синдикат на железничкиот транспорт на Црна Гора (6 члена);
6. Синдикат на возниот персонал на Црна Гора (1 член) – Душко Срдановиќ;
7. Синдикат на машиновозачите (1 член);
8. Независен синдикат (1 член).

Во 2011 година, Синдикатот на ЖПЦГ Превоз на патници и Обединетиот синдикат на машиновозачите на Црна Гора потпишаа договор за спојување, формирајќи го Сојузот на синдикатите на железничкиот транспорт на Црна Гора (213 члена), кој се здоби со статус на репрезентативен синдикат во истата година и е запишан во Регистарот на репрезентативните синдикати, воден од страна на Министерството за

труд и социјална политика. Во согласност со Законот за репрезентативност на синдикатите (Службен весник на Црна Гора, издание 26/10 „услов за определување на репрезентативната природа на синдикатот со работодавачот е синдикатот да претставува најмалку 20% од вкупниот број засегнати вработени“.

Реструктурирањето и оптимизирањето на бројот на вработените во периодот од 2009 до 2013 година претставуваа посебен предизвик за синдикатите. Реструктурирањето на ЖПЦГ преку поделбата и формирањето на две нови акционерски друштва, „Монтекарго“ – Подгорица во 2009 година и „Одржување на железничкиот возен парк“ Подгорица во 2010 година бараше намалување на бројот на вработените во матичната компанија, што се одрази на значителното намалување на членството во синдикатите.

На национално ниво, Сојузот на синдикатите на железничкиот транспорт на Црна Гора е член на Сојузот на синдикатите на Црна Гора, а на наднационално ниво е член на ЕТФ (Европска федерација на транспортни работници).

#### СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ

- Законската основа за дијалог е овозможена со Уставот на Црна Гора, Законот за труд и Општиот колективен договор
- На национално ниво постои социјален дијалог и Социјален совет што се состојат од претставници од седиштето на синдикатот на ниво на држава, здруженија на работодавачите и владата. Железницата нема свои претставници.
- Во железничкиот сектор не постои специфичен трипартитен дијалог
- Бипартитниот дијалог е во функција на ниво на сите компании во железничкиот сектор
- Бипартитните процеси во железничкиот сектор вклучуваат претставници од синдикатите и претставници на работодавачот
- Процесот на социјалниот дијалог ги опфаќа договорите, вклучувајќи ги фазите на нивниот развој и измени, договорните спогодби, платите, работните услови, станбените прашања, како и други прашања.
- Колективните договори постојат во секоја компанија во железничкиот сектор



Средба на социјалните партнери на Црна Гора со европските социјални партнери во Подгорица 2014 година

- Колективните договори се потпишани од следните страни: Синдикат на железничката инфраструктура, Железнички превоз, Монтекарго и Одржување на железничкиот возен парк
- Главните елементи опфатени со колективните договори се: одмори и отсуства, односи на работа, плати и надоместоци, здравје и безбедност во работата, работни услови за синдикатите, заштита на правата на работниците итн.
- Сè досега, резултатите од социјалниот дијалог беа ограничени поради материјалните и финансиските капацитети на компанијата.

#### Социјалниот дијалог во ЖПЦГ

Законската основа за социјалниот дијалог во Црна Гора е Законот за труд, Законот за Социјалниот совет и Законот за репрезентативност на синдикатите. Општиот колективен договор од 20 март 2014 година е резултат од трипартитниот социјален дијалог меѓу Министерството за труд и социјална политика, репрезентативните синдикати на национално ниво (Сојуз на синдикатите на Црна Гора и Сојуз на слободните синдикати на Црна Гора) и репрезентативните здруженија на работодавачите, односно Сојуз на работодавачите на Црна Гора.

Социјалниот дијалог на ниво на ЖПЦГ се одвива меѓу менаџментот и синдикатите. Не постојат работнички совети. Колективниот договор за ЖПЦГ по бипартитните преговори е склучен на 27 декември 2013 година, меѓу претседателот на Одборот на директори и претседателот на Сојузот на синдикатите за железнички



транспорт на Црна Гора. Нормално, ЖПЦГ на синдикатот му овозможува да покренува иницијативи, да поднесува барања, да зазема ставови и активно да ги репрезентира правата на вработените.

Колективниот договор традиционално ги покрива сите основни подрачја на работа и управување:

- Вработување
- Права и должности на вработените и работодавачите
- Работно време
- Одмор и отсуства
- Образование и стручни обуки на вработените
- Заработувачката, зголемување на заработувачката, плати и надоместоци и други приходи на вработените
- Заштита на правата на вработените
- Работни услови и работно опкружување
- Здравје и безбедност на работата
- Соработка меѓу синдикатите и менаџментот

Главниот фокус на работата на синдикатите и клучни прашања во социјалниот дијалог се следните:

- Колективни преговори и колективни договори
- Развојни планови и нивното влијание врз статусот на вработените; трендови и промена во политиката на заработувачката
- Време и метод на исплата на надоместоците
- Организација на работното време, нокна работа и прекувремена работа
- Мерки за подобрување на работните услови, здравје и безбедност на

работа и други прашања во врска со материјалниот и социјалниот статус на вработените

- Заштита на правата на вработените кои станале технолошки вишок поради технолошките и економските промени и поради реструктурирањето
- Мирно решавање на работните спорови

#### Железничка структура на Црна Гора АД – Подгорица

Во ЖИЦГ има 840 вработени.

Главниот фокус на активноста на синдикатот е следниот:

социјален дијалог, преговори и колективни договори, организирање одмори за вработените, соработка со работодавачот заради подобрување на условите за живот и решавање на станбените прашања, како и набавка на примарните прехранбени производи под поволни услови.

Законската основа на која се базира социјалниот дијалог во ЖИЦГ се Уставот на Црна Гора, Законот за труд и Општиот колективен договор.

Како резултат на социјалниот дијалог, го потпишавме Колективниот договор. Главните елементи што се покриени со колективниот договор се: одмори и отсуства, работни односи, плати и надоместоци, здравје и безбедност на работа, работни услови за синдикатите, заштита на правата на работниците итн.

#### Очекувања од пристапот на ЕУ

Поттикот за проширувањето на ЕУ,

односно довербата во земјата се зајакнува со добивањето членство; земјата станува посигурна за инвестиции и економски растеж; постои посилено владеење на правото и се зајакнува демократијата. ЕУ е најголемиот светски трговец и голем пазар, кој на малите економии им овозможува придобивки преку економската интеграција и ја овозможува рамката во која секоја земја може да се развива, да се зајакне владеењето на правото, да се создадат силни институции, а деловното опкружување да биде прилагодено на развојот на стратеските партнерства. Унијата претставува симбол на стабилност, сигурност, економски просперитет и заеднички вредности за сите европски народи. Конечно, интеграцијата во европските структури ќе стане клучен фактор за зголемување на растежот и просперитетот, како и животниот стандард во земјата.

Со оглед на тоа дека Европскиот парламент го смета социјалниот дијалог за клучен елемент во традицијата на земјите членки и дека тој секогаш го поддржувал развојот на социјалниот дијалог, ние, исто така, имаме определени очекувања во таа област. Тоа на социјалните партнери ќе им даде клучна улога и ќе покаже дека надминувањето на кризите најуспешно се постигнува во оние земји членки, каде што социјалното партнерство е најсилно. Поради тоа, очекуваме дека важноста на социјалниот дијалог ќе биде зголемена и дека идните реформи на пазарот на трудот ќе бидат засновани на зајакнатата координација на социјалниот дијалог, како што е случајот во ЕУ.

## РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР  
ВО СРБИЈА**Важноста на железниците во сообраќајниот систем и нивниот удел на пазарот**

Во согласност со стратегиските документи, железниците се мошне важни во сообраќајниот систем на Република Србија, иако нивниот удел на пазарот за транспорт сè уште не е задоволителен. Конкретно, во текот на 2012 година железницата сочинувала 21,5% од вкупниот број патници што се превезуваат со јавен превоз и 42,3% од вкупниот број стоки. Во текот на 2013 година, иако се зголемил обемот на патници и стоки што се превезуваат со железница, уделот на железничкиот сообраќај не се променил суштински. Доколку транспортот на патници го вклучиме во анализирањето на уделот на пазарот на железничкиот сообраќај, како и транспортот на стоки за сопствени потреби, вистинскиот удел на железниците би бил значително помал од погоре прикажаните податоци.

Во текот на 2013 година, со железница биле превезени преку 18 милиони патници, што е речиси 9% повеќе во споредба со претходната година и повеќе од 8% од планираното, додека, пак, со железничкиот товарен транспорт биле превезени околу 10,5 милиони тони стоки. Вкупниот обем во 2013 година изнесувал 3,8 милијарди RTKM и поголем е за 9,5% во однос на 2012 година и речиси 6% од планираниот обем.

**Железничката инфраструктура**

Железничката мрежа на Република Србија е стара повеќе од еден век, а преку 55% од сите пруги се изградени во 19. век. Следната табела ја илустрира железничката мрежа на „Железници Србија“ АД (акционерско друштво), во согласност со начинот на користење:

Вкупната должина на сите пруги (со ширина од 1.435 мм) изнесува 3.808,7 км. Исто така, постои и музејска и туристичка пруга „Шарганска Осмица“ (со ширина од 760 мм), што е долга 21,7 км.

Со одредбата за категоризација на железничките пруги, извршена е категоризација на магистрални, регионални, локални и манипулативни пруги. Од мрежата на „Железници Србија“ АД, 283 км од пругата се во двоколосечни; 1.279 км се



електрифицирани; на 44% од мрежата, максималната тежина по оска е 22,5 тони; просечната старост на пругите е околу 42 години; просечната старост на повеќето електрични инсталации е меѓу 30 и 40 години; на 64% од пругата, најголемата дозволена брзина е помала од 60 км/ч, а поголема од 100 км/ч е само на 3%.

Поради недостатокот од значителни вложувања во одржувањето на капацитетот на инфраструктурата, 2013 година ја одбележи следното: потребата од воведување лесни возења, пред сè заради лошата техничка состојба на елементите во далноводите и колосеците, што се мерки со цел зачувување на безбедноста во сообраќајот; недостатокот од неопходните реновирања на пругите и постојано отсуство на подобрување на перформансите на колосеците за подигање на максималните брзини до ниво

што е проектирано со проектот; незадоволителната техничка состојба на другите и станичните колосеци, што резултира се пониско ниво на квалитет на услугите, одразено во сè поголемата разлика меѓу вистинската просечна и проектираната просечна брзина; немањето надградба на електро-техничките капацитети на пругите, што директно влијае на достапноста и сигурноста на овие капацитети.

За 2014 година се планира намалување на максималната брзина на околу 181 км од вкупната должина на главната пруга, од кои 50% се однесуваат на планираното намалување на најголемите дозволени брзини во правец на Коридорот X.

Се планираат важни проекти насочени кон развојот на железничката инфраструктура, примарно кон модернизирањето на Коридорот X. Меѓу проектите





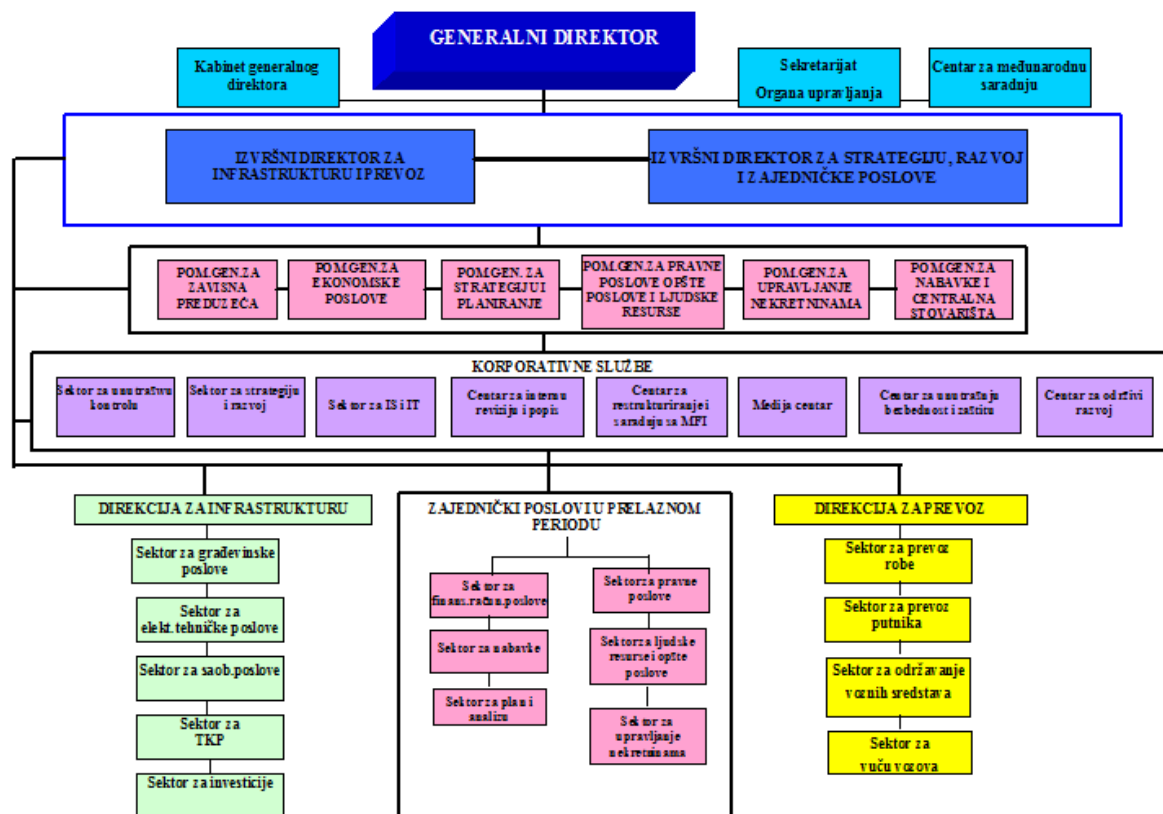
за модернизација на железничката инфраструктура во претстојниот период се наоѓаат реконструкцијата и модернизацијата на пругата Ниш – Димитровград, реконструкцијата и модернизацијата на пругата Белград – Ниш (делниците Гиље – Куприја – Параќин со изградбата на мост преку Велика Морава), како и

реновирањето на останатите пруги по должина на Коридорот X, потоа на проектот Железничка станица Белград-Центар, изградбата и електрификацијата на другиот колосек на пругата Белград-Центар – Панчево Главна, проект за изградба на „Жежељевиот мост“ преку Дунав во Нови Сад итн.

**Организација на железничкиот сектор** „Српски железници“ АД делува како единствена корпорација и интегрирана компанија, чијшто основач е Република Србија. Акционери се Република Србија (98,96%) и Фондот за развој на Република Србија (1,04%). На крајот на 2013 година, во „Железници Србија“ АД имало 18.047 вработени.

Постоечката организациска структура и интегрираното претпријатие имаат две дирекции: Дирекција за инфраструктура и Дирекција за транспорт.

Организациската структура на „Железници Србија“ АД може да се види на следниот дијаграм:



Во тек се активности што би го забрзале отворањето на железничкиот пазар за конкуренција и пристап до железничката инфраструктура.

Вкупниот пазар на транспортни услуги во Република Србија претставува еден од најлиберализираните сегменти на економијата. Постои апсолутна конкуренција, како во видовите сообраќај (патен, железнички, воден, воздушен), така и меѓу огромниот број приватни претпријатија, превозници и специјализираните шпедитери коишто работат на пазарот, така што се достапни бројни понуди и обезбедена е конкуренција за сите растојанија и сите типови товар, објекти што се темелно искористени од страна на сопствениците на стоки. На пример, „Железници Србија“ АД има договори со повеќе од 60 меѓународни шпедитери и превозници за меѓународен сообраќај (увоз, извоз и транзит).

Транспортот на стоки со железница, бидејќи другите типови транспорт се исклучени, исто така подлежи на клучна конкуренција по железничките коридори, особено за транзитен сообраќај од Западна и Централна Европа кон

Турција и Грција и обратно. Во овој момент, авионскиот сообраќај доминира во меѓународниот транспорт на патници (на пр. постојат 6 до 7 летови дневно меѓу Белград и Виена, а не постои директна железничка линија меѓу овие два градови).

Во тек се активности што би обезбедиле пристап до железничката инфраструктура за сите железнички превозници што ги исполнуваат пропишаните услови.

**Меѓународен прекуграничен сообраќај**  
„Железници Србија“ АД врши превоз во други земји, како што тоа го прават и други железнички управи во нашата мрежа, но во согласност со хармонизираните и усвоените регулативи до денес. Според моменталните сообраќајни договори, „Железници Србија“ АД возовите ги носи до граничната станица Табановци во Република Македонија и до граничната станица Бијело Поље во Црна Гора, додека, пак, локомотивите на националните и приватните оператори од други земји патуваат до граничните станици со Хрватска, Унгарија, Романија и Бугарија во територијата на Република Србија.

### Планови на владата за реформа на железничкиот сектор во наредните години

За воведување и подобрување на корпоративна администрација, со одлука на српската влада, правната форма на „Железници Србија“ од јавна корпорација е променета во акционерско друштво, со претворање на основниот капитал на јавната корпорација во акционерски капитал.

Имено, „Железници Србија“ АД, како контролна компанија, во текот на 2014 година ќе основа две контролирани компании, и тоа „Инфраструктура на Железници Србија“ ДОО Белград и „Србија воз“ ДОО Белград, како и со останатите веќе основани зависни компании, ќе ја сочинува групацијата „Железници Србија“.

Контролната компанија „Железници Србија“ АД ќе се занимава со работите од стратегиско значење за Република Србија и ќе го финансира развојот на железничките капацитети и услуги, реализирајќи проекти за подобрување на железничките капацитети и услуги во иднина; на тој

начин, контролната компанија би дала придонес во унапредената конкуренција низ целиот систем на Групацјата „Железници Србија“ АД.

„Инфраструктура на Железници Србија“ ДОО Белград, во својство на администратор на јавната железничка инфраструктура меѓу другото ќе ја има целта да оствари колку е можно поголем дополнителен приход од продажбата на услугите на користење на железничката инфраструктура од компаниите во рамките на Групацјата, како и од корисниците надвор од Групацјата, заедно со подобрувањето на техничката сигурност на инфраструктурата на пругите, подобрувањето на технолошката достапност на капацитетите на пругите и подобрувањето на безбедноста на возниот сообраќај на јавната железничка инфраструктура на сите пруги и на сите јазли.

„Србија воз“ ДОО Белград ќе биде компанија што ќе работи на пазарот за транспорт на стоки и патници (внатрешен, регионален, приградски и градски јавен транспорт и меѓународен транспорт), остварувајќи приход од продажбата на патниот транспорт и транспортот на стоки. Актот што ќе ги раздели патниот транспорт и транспортот на стоки се очекува да биде донесен до крајот на 2014 година.

## СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРАТА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ

### РАБОТОДАВАЧИ

„Српски железници“ АД претставува единствена корпорација и правно лице, а во исто време е единствен „железнички работодавач“.

### Моментални процеси на реструктурирање

Процесот на реструктурирањето на железниците започна во март 2002 година со одлука на владата на Република Србија за основање јавно претпријатие за управување со железничката инфраструктура и вршење железнички сообраќај. Оваа одлука ја формира основата за подоцнежните одлуки за поделба на одговорности, основање двајца извршители (за инфраструктура и транспорт), како и за поделба на имотот меѓу овие две дирекции. Претпријатието делуваше и делува

како едно правно лице и, како такво, на надлежните државни институции им поднесува годишни извештаи. Во согласност со горенаведените одлуки се изработуваат неревидирани и интерни биланси за успехот на овие дирекции, со следење на прегледот на резултатите што се потребни за идниот бизнис.

Еден од најголемите ефекти на реструктурирањето беше рационализацијата на работната сила. Бројот на вработените се намали за 44%, од 32.832 (на 31.12.2000 година) на 18.356 (на 31.12.2012 година), и тоа по пат на шеми на социјална помош.

Исто така, активирани се мерки за приватизација на зависните претпријатија; три беа продадени, а за пет од нив основачките права на „Железници Србија“ беа пренесени на Владата на Србија и нивниот статус ќе се решава во договор со надлежните министерства.

### Економската состојба во којашто работи компанијата

Светската економска криза влијаеше негативно врз српската економија, вклучувајќи го железничкиот сектор. Иако финансиската положба на „Железници Србија“ АД сè уште не е задоволителна, основните бизнис индикатори за 2013 година укажуваат на позитивни трендови во споредба со 2012 година, како во областа на работењето (зголемување на вкупниот обем на работа за 9,5%, зголемување на обемот на работата изразен во патнички километри за повеќе од 11% и за нетонските километри за повеќе од 9%), така и за финансиската положба (загубата е повеќе од преполовена, зголемување на вкупните приходи за околу 11%). Бизнис резултатите во 2013 година исто така се подобри од планираните (обемот на работата е поголем од планираните 5,9%, превезени се 8% повеќе патници и речиси 7% повеќе стока од планираното; а, пак, загубите што првенствено се генерирани од потрошните ставки, помали се за околу 8% од планираното).

Намалувањето на редовната субвенција во 2013 година значително го намали растот на приходи, заснован на транспортот, а мерките за штедење негативно влијаеле врз финансиското работење на компанијата, во услови на постојано и кумулативно зголемување на цените за влез на железничките услуги (последното зголемување за товарниот сообраќај се

случи во првиот квартал од 2008 година, а за патничкиот сообраќај во првиот квартал од 2010 година). Истовремено, железницата во 2013 година со ангажирање на своите ресурси, како работната сила, така и средствата, значително придонесе за виталните делови на српската економија (транспорт на автомобили и автоделови, нафтени деривати, јаглен, житарки, челик итн.). Исто така, во претходната година во Република Србија се забележани позитивни макроекономски трендови (раст на БДП, индустриско производство, надворешно-трговска размена, увоз и извоз итн.), што имаше влијание на работењето на „Железници Србија“ АД.

Законот за буџет од 2014 година воспостави субвенции за железниците во висина од 12,6 милијарди динари, така што најважните извори за финансирање на тековните работи во 2014 година ќе бидат нивните сопствени приходи (околу 51%) и субвенциите од државата. Процентуалниот удел на оваа субвенција во БДП беше значително намален во претходниот период, така што железниците се наоѓаат во комплексна економска положба, што ќе бара додатни мерки за реализирање на потенцијалните транспортни приходи.

„Железници Србија“ АД во 2014 година ќе работи со загуба, но загубите примарно ќе бидат генерирани потрошни ставки (амортизација и негативни курсни разлики). Загубата може да се покрие откако ќе се решат причините за нерентабилното работење, од кои најважната е недостатокот од соодветен надоместок за финансирањето ОЈР; несоодветно ниво на транспортни приходи поради постојните ефекти на глобалната економска криза; недоволни средства за покривање на трошоците на инфраструктура (субвенцијата може да покрие 75% од вкупните расходи на Дирекцијата за инфраструктура); значителна сума на финансиски трошоци, односно негативни курсни разлики, поголем плански курс на еврото во споредба со вистинскиот курс на крајот од 2013 година додека железниците работеле во услови на високи нивоа на задолженост итн.

### Цели на компанијата

Основни цели на „Железници Србија“ АД во 2014 година:

*Оперативни цели:*

- Зголемување на обемот на работата за 4,1%,
- Зголемување на продуктивноста на вработените (RTKM по вработен) за 5%,

- Подобрување на квалитетот на инфраструктурата, како и капацитетот на по-дигањето и транспортот и развој на ресурсите преку капитална инвестиција.

*Финансиски цели:*

- Рационализација на трошоците и намалување на оперативните трошоци за 1 RTKM до 4%,
- Работење во насока на принципот на пазарна економија, односно комерцијално управување со деловните операции преку соодветна политика на цени и воспоставување договорни односи со државата (локалната самоуправа), заради обезбедување соодветно финансирање на непрофитабилните услуги и соодветно финансирање на инфраструктурата.

Целта на „Железници Србија“ АД во иднина е да порасне во модерна, безбедна пазарно ориентирана и профитабилна железница, со мотивиран персонал; да биде лидер на националниот пазар во квалитети на масовниот транспорт на патници и стоки; и да стане главен составен дел од европската мрежа на товарен сообраќај, одразувајќи ја геостратешката положба на Србија и сродната улога на железничкиот Коридор X, којшто поминува низ Србија.

**Број на вработени и трендови во вработувањето**

На крајот на 2013 година, во „Железници Србија“ АД имало 18.047 вработени, додека, пак, се проценува дека на крајот на 2014 година ќе има 17.940 вработени. Бројот на вработените на крајот на 2014 година е планиран во согласност со Финансиската стратегија на Република Србија, така што бројот на вработените треба да биде еднаков со бројот на вработените на почетокот од годината, намален за бројот лица коишто ќе се пензионираат во текот на 2014 година.

Во следните години, бројот на вработените ќе зависи од неколку фактори, но првенствено од политиката на Владата на Република Србија.

**Главни цели во развојот на човечките ресурси**

На 31. 12. 2013 година, структурата на вработените во „Железници Србија“ АД била следната: најголемиот дел од вработените (42,4%) биле со средна стручна спрема, додека 12,2% биле со завршено високо образование; просечната возраст

на вработените била околу 47,5 години, а најголемиот број вработени (некои 46%) имале 26-35 години стаж.

Мерките за подобрување на квалификациите и старосната структура на вработените ќе продолжат и во следниот период, а тие мерки треба да бидат хармонизирани со реалните потреби на новоформираните компании во Групацијата „Железници Србија“.

**Компании што учествуваат во колективните договори за плата**

„Железници Србија“ АД, како интегрирано правно лице, учествува во колективните преговори како работодавач. Компанијата е членка на ЦЕР.

**СИНДИКАТИ**

Во „Железници Србија“ АД се формирани 28 синдикати: Синдикат на железничарите на Србија, Синдикат на извршните служби на српските железници, Синдикат на работниците од железничката инфраструктура на Србија, Унија на синдикати на српските железници, Независен синдикат на железничарите на Србија, Независен синдикат на машиновозачите на Србија, Синдикат на оперативните служби ЖТП Белград, Синдикат на стручните служби на Железници Србија, Регионално - гранковен синдикат на Железници Србија, Железнички синдикат, Синдикат на инфраструктурата на Железници Србија, Српски синдикат на железничарите 1884, Синдикат на новинарите на Србија – синдикат на новинарите на Железници Србија, Синдикат „Превоз на патници“ на Железници Србија, Синдикат на работниците за превоз на стоки, Синдикат „Независност“ - железнички сообраќај на Србија, АСНС гранковен синдикат на вработените во железничкиот сообраќај, Синдикат на инвалиди на трудот на железничарите на Србија, Обединет независен гранковен синдикат на Железници Србија, Синдикат на машиновозачи, Независен синдикат на железничарите на Војводина, Синдикална организација „Железнички синдикат - Први мај“, Синдикат на здружените железничари, Независен синдикат на машиновозачите на Војводина, Синдикат на машиновозачите „Солидарност“ Ужице, Србија, Синдикат „Слога“ препород на железницата и Сојуз на синдикати на железничарите на Србија.

Од вкупниот број вработени во „Железници Србија“ АД, околу 85% се членови на синдикатот. Бројот на членовите на синдикатот е различен за секој синдикат. Со оглед на тоа дека синдикалната сцена во „Железници Србија“ АД е мошне поделена, постојат синдикати во кои околу 30% од вкупниот број на вработените (Синдикат на железничарите на Србија) се членови, и синдикати, кои имаат само неколку членови.

Овој голем број на синдикати во компанијата, а и на национално ниво, е последица од Законот за синдикати, кој ги одредува јасните критериуми за основање на синдикатите и нивната работа. Ова би создало услови за помал број на синдикати, што би ги направило да бидат посилни. Во „Железници Србија“ АД, секој синдикат делува независно; сепак, во определени ситуации и во однос на определени прашања од заеднички интерес, некои синдикати се здружуваат и настапуваат заеднички кога станува збор за владата и работодавачот.

**Правила за репрезентативност**

Законот за вработување ги регулира условите за репрезентативност на синдикатите. Со овој закон, синдикатот се смета за репрезентативен во следните случаи:

1. ако е основан и ако делува на принципите на слободата и дејствувањето на синдикалната организација;
2. ако е независен од државните институции и работодавачите;
3. ако претежно се финансира од членарините и другите сопствени извори;
4. ако има потребен број членови како што е евидентирано на пристапниците, во согласност со Законот за вработување;
5. ако е регистриран на утврдениот начин во согласност со законот и со другите прописи.

Условот што се однесува на бројот на членовите врз основа на пристапниците (ставка 4) од претходниот став) е различен во зависност од нивото, на коешто е основан синдикатот:

*Работодавачот го смета синдикатот за репрезентативен, доколку:*

- тоа е синдикат во кој членуваат барем 15% од вработените од вкупниот број на персоналот на работодавачот;
- тоа е синдикат во огранокот, групата, подгрупата или бизнисот, во кој членуваат барем 15% од вработените на работодавачот.

- Репрезентативен синдикат за територијата на Република Србија или за единиците на регионалната автономија или локална управа, во огранок, група, подгрупа или бизнис е синдикат којшто, како додаток на условите во првиот став од овој дел, исто така може да прикаже дека барем 10% од вработените во огранокот, групата, подгрупата или бизнисот, или, пак, на територијата на определена регионална единица, се членови на тој синдикат.

#### Репрезентативни синдикати

Репрезентативни синдикати на „Железници Србија“ АД се: Синдикатот на железничари на Србија, Синдикатот на извршните служби на српските железници и Синдикатот на работниците на железничката инфраструктура на Србија.

Синдикатот на железничарите на Србија е член на Сојузот на независни синдикати на Србија (синдикат што е репрезентативен на национално ниво како најголем синдикат – околу 600.000 членови), на Меѓународната федерација на транспортни работници и на Европската федерација на транспортни работници.

Железничкиот синдикат е член на Европската федерација на транспортни работници.

#### Главен фокус на работата на синдикатите

- Нивниот главен фокус е подобрување на материјалната и социјалната положба на вработените;
- Воспоставување на политиката на заработувачки;
- Обезбедување подобри услови на работа за вработените и примена на законот за безбедност и здравје на работата;
- Воспоставување транспортна политика на национално ниво и на ниво на компанија;
- Информирање на вработените за активностите на работодавачот и за сите други прашања од важност за животот и работата на вработените;
- Следење и примена на колективните договори;
- Учество во процесот на реструктурирање на компанијата;
- Подобрување на условите за работа на синдикатите.

## КАКО ФУНКЦИОНИРА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ?

### Законската основа за социјален дијалог и индустриските односи

Социјалниот дијалог во Србија нема многу долга историја. Социјалните и економските реформи во Србија овозможува да се оствари развојот на социјалниот дијалог. Законот за вработување, законот што го поставува Економскиот и социјален совет и законот за мирно решавање на индустриски спорови ја сочинуваат законската основа на социјалниот дијалог во Србија.

### Трилатерален социјален дијалог на национално ниво

Трилатералниот социјален дијалог е воспоставен со Законот за Социјален и економски совет (донесен во 2004 година). Социјалниот и економски совет на Република Србија е независна институција што ја сочинуваат претставниците на Владата на Република Србија, претставниците на репрезентативните здруженија на работодавачите и претставниците на синдикатите. Првенствената одговорност на Социјалниот и економски совет е разгледувањето на различни прашања: за развојот и унапредувањето на колективното преговарање, за економската политика и мерките поврзани со неа, за политиката на вработувањето, за политиката на цените и заработувачката, за конкуренцијата, продуктивноста и приватизацијата. Социјалниот и економски совет ги разгледува нацртите на законите и останатите предложени прописи што влијаат на економскиот и социјалниот статус на вработените и работодавачите, а потоа нивното мислење му се поднесува на надлежното министерство, кое во рок од 30 дена од денот на доставувањето на мислењето мора да го извести Советот за своето мислење. Доколку министерството не го прифати мислењето, Социјалниот и економски совет своето мислење може да ѝ го достави на владата.

„Железници Србија“ АД не се опфатени во трилатералниот социјален дијалог.

Меѓутоа, Синдикатот на Железничари на Србија, во кој членуваат околу 30% од вработените во „Железници Србија“ АД, е член на Сојузот на независни синдикати на Србија, кој е еден од двата репрезентативни синдикати на национално ниво и има свои претставници во Социјалниот и економски совет.

### Трилатерален договор во железничкиот сектор

Бидејќи „Железници Србија“ АД ја променија својата правна форма од јавно претпријатие во акционерско друштво, социјалниот дијалог го водат на бипартитна основа. Социјалниот дијалог се одвива меѓу работодавачот и репрезентативните синдикати во компанијата на работодавецот, и тоа сè во согласност со Законот за вработување.

### Билатерален социјален дијалог во железничкиот сектор

Социјалниот дијалог во железничкиот сектор е воспоставен на ниво на компанија.

Разговорите и преговорите со синдикалните организации се вршат на ниво на компанијата („Железници Србија“ АД) и се презема двостран социјален дијалог; вклучените страни се овластени претставници на „Железници Србија“ АД и синдикатите што се основани во компанијата на работодавачот.

### Процесот на социјален дијалог

Обликот на комуникацијата, односно социјалниот дијалог меѓу работодавачот и синдикатите, попрецизно е организиран со Законот за вработување и под условите на колективниот договор. Покрај веќе наведените теми, социјалниот дијалог во пракса се врши на различни начини, од неформални разговори до официјални состаноци и договори за различни прашања. Начинот на организација меѓу работодавачот и синдикатот зависи од предметот на дијалогот. Дијалогот меѓу раководството на „Железници Србија“ АД и синдикатите е динамичен и променлив процес што постојано се подобрува и шири.

Во „Железници Србија“ АД потпишан е еден Колективен договор.

Колективниот договор за компанијата е потпишан од страна на работодавачот и на репрезентативните синдикати, со што основниот текст од Колективниот договор во 2002 година е потпишан од страна на Синдикатот на железничарите на Србија и Независниот синдикат на железничарите на Србија, коишто во моментот на потпишувањето биле единствени репрезентативни синдикати на „Железници Србија“.



Од 2002 година наваму, потпишани се голем број анекси на колективниот договор со синдикатите, што во тоа време беа репрезентативни синдикати.

Колективниот договор покрива многу области, вклучувајќи засновање работен однос, образование и професионална обука и развој, преместување на други работни места, работно време, одмори и отсуства, заштита при работа, плати и други придобивки за вработените, надоместоци за штети, услови за работа на синдикатот, одредби за штрајк, вишок вработени и решавање спорови при применувањето на колективниот договор.

#### Досегашни резултати од социјалните дијалози

Клучните резултати од досегашниот социјален дијалог се однесуваат на зачувувањето и подобрувањето на материјалниот и социјалниот статус на вработените.

Најголемото постигнување од социјалниот дијалог е потпишувањето на применувањето на колективниот договор и залагањето за негова доследна примена. Последователно, примарна задача на работодавачот и на синдикатите е зачувувањето и подобрувањето на материјалниот и социјалниот статус на вработените.

#### Иднината на социјалниот дијалог во Србија:

##### Од гледиште на компаниите

Социјалниот дијалог најпрво мора да реши низа социјални прашања за да се избегнат социјални немири, односно да се одржи стабилност на железничкиот систем во процесот на транзицијата.

##### Од гледиште на синдикатите

Социјалниот дијалог мора да биде задолжителна и континуирана активност, со цел зачувување и подобрување на материјалниот и социјалниот статус на вработените.

- Понатамошен развој на социјалниот дијалог со примена на стандардот на развиени земји;
- Поголемо учество на репрезентативните синдикати во креирањето на политиката, покривајќи го вработувањето, социјалната политика, пензиите и здравственото осигурување и сите други области што се важни за вработените, преку активната работа на Социјалниот и економски совет.

##### Барањата на секоја страна

Основното барање на работодавачот е креирање стабилни услови за работа на компанијата и воспоставување финансиска рамнотежа, која исто така е неопходна

во исполнувањето на основното барање на синдикатите, односно подобрување на статусот на вработените од секој аспект. Основната цел на двете страни е креирањето општа согласност за сите прашања од клучно значење за компанијата за работа и развој во пазарни услови.

#### ОЧЕКУВАЊА ОД ПРИСТАПОТ НА ЕУ ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР

„Железници Србија“ АД смета дека процесите на европски интеграции меѓу другото на нашите железници ќе им овозможат поголемо учество на европскиот железнички пазар и создавање бројни позитивни ефекти, преку административна и технолошка стандардизација или преку усогласеноста со европските стандарди.

#### Очекуваните ефекти за

##### Железничкиот сектор

Процесите на интеграција кои треба да создадат услови за зголемено учество на „Железници Србија“ АД на европскиот железнички пазар вклучуваат зголемено модернизирање на железничката инфраструктура и капацитетот на транспортот, за да овозможат рамноправно учество на националната железничка компанија на пазарот на транспорт.

##### Железничките компании

За да ги забрза процесите на интеграција,



„Железници Србија“ АД презема бројни мерки за реструктурирање на компанијата и се очекува целосна имплементација на предложените организациски решенија. „Железници Србија“ АД преку интеграција и реструктурирање има намера да креира модерен, сигурен, пазарно ориентиран и профитабилен железнички систем. Целта, а со тоа и очекувањата на „Железници Србија“ АД се да стане национален лидер на пазарот во квалитетот и во масовниот транспорт на патници и стоки, како и главен и интегрален дел од европскиот железнички товарен сообраќај, во склад со геостратегијата на Србија.

#### *Синдикатите*

Очекувањата на синдикатите се дека пристапувањето на Европската Унија ќе создаде услови за поголем прилив на инвестиции, првенствено грантови во железничкиот сектор што ќе ја подобрат позицијата на српските железници на транспортниот пазар, подобрување на економската положба на „Железници Србија“ АД како основен предуслов за подобрување на материјалниот и социјалниот статус на нејзините вработени, но исто така и зголемување на побарувачката за железнички услуги, а со тоа и елиминирање на потребата за намалување на зголемениот обем на работа.

Понатамошно позитивно влијание на земјите од Југоисточна Европа и Западниот Балкан преку понатамошниот

развој на социјалниот дијалог, особено во:

- Јакнењето на социјалниот дијалог како најдобар механизам за изградба и постигнување социјален консензус, за развој на демократски односи и намалување на конфликти меѓу социјалните партнери со воспоставување социјален мир;
- Промовирањето на социјалниот дијалог како битен, конститутивен елемент и столб на модерната демократија, покажувајќи им на своите учесници дека, доколку се водени само од добрата воја, меѓусебното разбирање и конструктивното однесување, ќе можат да го промовираат и шират духот на меѓусебна почит и култура на толеранција;
- Давањето целосна поддршка на Србија како кандидат за членство во ЕУ во јакнењето на законската и националната рамка што е потребна за воспоставување на реалниот социјален дијалог со висок квалитет.

#### *Услови за работа и персонал*

Процесите на интеграција, заедно со модернизацијата на капацитетот на железницата и подобрувањето на економската положба, исто така треба да резултираат со подобри работни услови и подобар статус на вработените.

#### *Социјална димензија*

Процесите на Европски интеграции мора да се имплементираат истовремено со исполнување на претходните услови за вработување, синдикат и социјала, така што голем број горливи прашања, првенствено од социјален карактер, може да се решаваат преку социјален дијалог, а главниот фокус останува на зачувувањето и подобрувањето на материјалниот и социјалниот статус на вработените. Според тоа, „Железници Србија“ АД очекува социјален дијалог за обезбедување општ консензус на темпото и насоката на процесот на транзиција, така што ќе се избегне социјалното незадоволство. Социјалниот дијалог мора да понуди стабилност и цврста поддршка, којашто на српското општество и „Железници Србија“ АД им е потребна во периодот на континуирана реформа и транзиција.

„Железници Србија“ АД очекува социјален дијалог во текот на процесите на интеграција за да воспостави целосна доверба меѓу учесниците, со дефинирање на заедничките интереси на сите.

## APPENDIX

## Заеднички препораки за „Подобра застапеност и интеграција на жените во железничкиот сектор“



## ЗАЕДНИЧКИ ПРЕПОРАКИ

## ЗА

ПОДОБРА ЗАСТАПЕНОСТ И ИНТЕГРАЦИЈА НА  
ЖЕНИТЕ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР

Врз основа на заедничката студија од страна на социјалните партнери за идентификување на застапеноста на жените во железничките компании и во разните железнички занимања, нивната состојба како и примерите за добри практики за подобра интеграција на жените во железничкиот сектор, социјалните партнери ЦЕР и ЕТФ подготвија заеднички препораки за поддршка на еднаквите можности за жените во железничкиот сектор.

Прашањето на еднакви можности широко се рефлектира во основната документација на Европската Унија, почнувајќи од Договорот за ЕЕЗ<sup>1</sup>, па се до Договорите од Мастрихт<sup>2</sup> и од Амстердам<sup>3</sup>. Неодамна, Лисабонската стратегија за раст и вработување значи важна фаза на овој позитивен пат, создавајќи одредби за зголемување на стапката на вработеност на жените од 60% до 2010<sup>4</sup> година. Денес, стапката на вработеност на жените е 57,1%.

Со цел да се постигнат целите на политиката, работодавачите, синдикатите и политиките мораат да дејствуваат и да ги промовираат еднаквите можности за мажите и жените. Тоа е причината зошто една интегрирана Интервенција на европско ниво<sup>5</sup> е одлучувачка. Во железничкиот сектор, кој традиционално е „сектор доминиран од мажи“<sup>6</sup>, социјалните партнери ЦЕР и ЕТФ сакаат да придонесат за подобро претставување и интеграција на жените. Поради тоа, тие ги имаат воспоставено следниве препораки, кои се упатени до нивните поврзани членови, со цел да ги стават во пракса на национално, регионално, како и на корпоративно ниво.

**1. Повелба за еднакви можности во европските железнички компании и синдикатите**

Дополнително, модерните европски општества и европските железнички компании ќе бидат погодени од глобализацијата и демографските промени. Европските железници ќе уживаат во долгорочен успех само кога ќе го користат потенцијалот како на мажите така и на жените. Добрата соработка и социјалното партнерство на компаниите и синдикатите е важен предуслов во овој контекст.

Поттикнати од пристапот на главните текови и во врска со оваа Повелба, ние, железничките компании и синдикати, ќе:

1. создадеме корпоративна култура и култура на работното место која се карактеризира со меѓусебна почит и уважување меѓу сите засегнати страни и во која мажите и жените ќе работат едни со други во партнерство на еднаквите;
2. го интегрираме принципот на еднакви можности и „родова еднаквост“ во работната организација и политиката на вработување на компанијата;



## Заеднички препораки за „Подобра застапеност и интеграција на жените во железничкиот сектор“

CER

3. ги разгледаме процесите за човечки ресурси и ќе обезбедиме жените да не бидат одбиени или попречувани во нивниот пристап до занимањата или раководните нивоа поради нивниот пол;
4. создадеме општа рамка која ќе им го направи полесно на вработените ускладувањето на нивните работни места и нивните семејства;
5. обезбедиме постоечките разлики во платите на мажите и жените да бидат надминати. Мажите и жените треба да добиваат еднаква плата за еднаква работа;
6. создадеме општа рамка за заштита на жената од дискриминација на работното место;
7. ги вклучиме прашањата за родова еднаквост во колективните договори и договорните работни односи;
8. дејствуваме како поборници за еднакви можности во внатрешните и надворешните медиуми и ќе обезбедиме информации за позитивните примери;

**2. Препораки за позитивна акција**

1. Охрабрувајте ги жените да изберат технички занимања. Девојките можат да се здобијат со познавање на техничките занимања преку соработка со училиштата и за време на отворените денови на институциите.
2. Користете процеси на селекција кои овозможуваат непристрасна селекција на кандидатите. Професионалната способност треба да има врвен приоритет. Воспоставете процедури/придобивки во железничките компании за да ја подобрите рамнотежата помеѓу работата и семејството. Ова вклучува опции за поголема флексибилност на работното време во согласност со потребите на и во консултација со машките и женските вработени и нивните синдикални претставници, поддршка во грижата за децата или членовите на семејството на кои им е потребна грижа.
4. Развивајте активности за зголемување на безбедноста за работниците во смени и во меѓусмени. Ова дава поголемо чувство на сигурност, не само за жените, и ги прави волни да работат во смени. Овие активности, исто така, ќе направат и нашите женски и машки клиенти да се чувствуваат посигурни.
5. Разгледајте ги соодветните правила и прилагодете ги на европско ниво. Жените не смеат да бидат распоредени во определени области, кога очекуваат бебе. Во сите други времиња, тие можат да работат во сите области, каде што нивната физичка и ментална кондиција ги исполнува условите.
6. Понудете им на женските вработени еднаков пристап до сите мерки за развој и квалификација.
7. Промовирајте култура на родова еднаквост преку обука и надградба за сите работници на железничките компании и синдикати.
8. Преземете конкретни чекори кон спроведување на Општите закони на заедницата за родова еднаквост на работното место.
9. Корпоративно известување за учеството на жените во една компанија во различни полиња на активности и нивоа на хиерархија, како и соодветните услови за вработување и наградување и воспоставување на акциони планови за еднакви можности во согласност со Директивата на ЕУ 2002173/ЕЗ.

**3. Методолошки препораки**

Како можни методолошки пристапи препорачуваме:

Заеднички препораки за „Подобра застапеност и интеграција на жените во железничкиот сектор“

а) да се промовира процесот на евалуација (на пример, преку политика на кружен и целосен е-квалитет со повеќе актери), со цел да се гарантира квалитетот на организациските структури, процедурите и управувањето со ресурсите во пристапот кон главните текови, како и да се проценат ефектите на промената во текот на процесот и на крајот од него.

б) да се постават мерливи цели за присуство на жените во одредени професии и хиерархиски нивоа во компанијата/ите, кои треба да бидат договорени со претставниците на синдикатите и социјалните партнери, како и цели за присуство и застапеност на жените во синдикатите.

#### 4. Евалуација и продолжение

Три години по потпишувањето на овие препораки, европските социјални партнери ќе извршат студија за мерките воведени од страна на нивните филијали и синдикати за спроведување на овие активности.

Тие ќе изведат втора студија за да се анализира развојот на настаните кои ќе се случуваат од нивната прва заедничка студија (периодот на студирање беше 2004 година).

Врз основа на оценката во однос на спроведувањето на препораките, европските социјални партнери ќе ги разгледаат понатамошните активности како што се заеднички цели за иднината и/или усвојувањето на ад хок мерки;

РИМ, 12 Јуни 2007

За ЦЕР:



Франц НИГЛ  
Претседател на групата на директори за  
човечки ресурси на ЦЕР



Жан-Пол ПРЕУМОНТ  
Постар политички советник, ЦЕР

За ЕТФ:



Лена МОБЕРГ-ЛИНДВАЛ  
Член на бирото на  
Железничката секција на ЕТФ



Сабине ТРИП  
Заменик генерален секретар,  
ЕТФ



The Voice  
of European  
Railways



European Rail  
Infrastructure Managers



## ЖВЖ – Жените Во Железницата Водич за добри практики и имплементација

Виена 2012

KMU FORSCHUNG AUSTRIA  
Austrian Institute for SME Research



Со поддршка на Европската унија



## ЖВЖ – Жените во железницата. Водич за добри практики и имплементација. Резиме

ЖВЖ – Жените Во Железницата 1

## При регрутирање

## „Секогаш“ ...:

- ✓ **Соопштувајте дека технологијата ја заменува физичка сила**  
Аргументот на физичка сила за многу работни места во железничкиот сектор е застарен. Техничкиот напредок го укина „физичкиот карактер“ на многу типични „железнички“ работни места.
- ✓ **Правете ги жените видливи/претставете позитивен примери**  
Едноставната, но многу базична почетна порака која жените треба да ја добијат е: Вие припаѓате во оваа работа!/Вие не треба да се преправате дека сте мажи за да ја работите оваа работа! Добрите визуелни елементи (на пример прикажувањето на жени на веб-сајтот, во филмовите, во рекламите итн.) се најбрз начин за да се пренесе пораката и да се префрлат потенцијалните женски кандидати преку првата пречка - автоматската перцепција дека работните места на компанијата се резервирани за мажи.
- ✓ **Активно барајте контакт со потенцијалните женски кандидати**  
на пример преку соработки со здруженијата на девојки/жени, на саемите на труд итн.
- ✓ **Преферирајте ги жените кога квалификациите се еднакви**  
Ова се однесува на струките во кои мажите се доминантни, под услов таквата „позитивна дискриминација“ да е легална во вашата земја.
- ✓ **Обидете се да примите најмалку 2 девојки/жени**  
Ова се однесува на струки/одделенија во кои генерално доминираат мажите, а особено на стажирањата во таквите области. Кога има (како што често се случува) многу малку апликации од девојки или жени, поканете ги сите жени апликанти.
- ✓ **Поддржете ги жените и поддржете ја работата на лобито**  
Бидете сигурни дека постојат други жени на кои можете да се повикате (на пример женски инструктори во техничките области, женски колешки)
- ✓ **Поттикнете ги девојките да присуствуваат на нетрадиционална (техничка) обука**  
На пример воспоставете контакти и соработки со училиштата, итн.
- ✓ **На агендата на социјалниот дијалог ставете ја темата „регрутирање на повеќе жени“**  
Дискутирајте го прашањето на регрутирање жени (во сите професии) во социјалниот дијалог и прегледајте ги колективните договори.

## ... а „Немојте да“:

- X **Очекувате дека една единствена промена/мерка ќе ги привлече жените**  
Во рамките на регрутирањето, но исто така и во целина, секогаш пакетот на мерки/свкупната корпоративна филозофија и стратегија се тие кои го прават работното место привлечно или непривлично за жените.
- X **Ги користите вообичаените канали и методи за регрутирање**  
Политиката за вработување мора да биде разгледана во однос на тоа каде и како најдобро да ја достигнеме и да ја привлечеме целната група (на пример, начинот на изразување и визуелните елементи кои се привлечни за мажите не мора да ги привлекуваат жените на ист начин).
- X **Очекувате дека првичното вработување на девојка/жена не е тема во вашиот тим**  
Подгответе го и дискутирајте го вработувањето на првата девојка/жена со вашиот тим. Со тоа што не зборувате за тоа и не ги сфаќате сериозно стереотипите и предрасудите, ризикувате влошување на работната клима и озборувања.



## ЖВЖ – Жените во железницата. Водич за добри практики и имплементација. Резиме

## Складност на работата и приватниот живот

## „Секогаш“ ...:

## ✓ Складноста е задача на компанијата

Особено во железничките компании, каде што работата во смени и просторната мобилност ја комплицираат складноста, треба да биде обезбедена рамка за помош на соодветните структури која го опеснува ова прашање (да се применува на самото место).

## ✓ Вклучете ги сите вработени во мерките за складност

Да се подигне прифаќањето и да се избегнат различните класи на вработени, мажите и жените, како и персоналот без обврски за грижа, треба да бидат вклучени во мерките за складност, каде што е тоа соодветно, и на пример да имаат можност да земат отсуство (за понатамошно образование итн.).

## ✓ Вклучете го целиот тим во планирање на работата

Кога на пример се планираат смените треба да биде вклучен целиот тим на самото место, така што најдобро да можат да бидат исполнети корпоративните барања и желбите на вработените. Исто така е важно одреден период на време однапред да се направени доверливи работни планови.

## ✓ Дозволете намалување/флексибилност на работното време кога тоа го посакуваат

Ова се однесува како на мажите така и на жените; со и без одговорности за грижа - каде што е можно, земајќи ги во предвид специфичностите на различните работни места во железничкиот сектор. Покажете дека флексибилните временски аранжмани имаат предности за сите инволвираните страни.

## ✓ Планирајте ги отсуствата (излегување и повторно влегување) и задржете близок контакт

Размислувајте за вработените на отсуство како за дел од тимот и информирајте ги за сите важни прашања, канете ги на настани, нудете им да ги преземат замените за годишните одмори, итн.

## ✓ Во социјалниот дијалог поддржете го концептот на рамнотежата во работата и животот

Дискутирајте го прашањето на складност и на рамнотежата во работата и животот во социјалниот дијалог и прегледајте ги колективните договори.

## ... а „Немојте да“:

## X Нудите скратено работно време само за ниско квалификуваните работници/под несигурни услови

Скратеното работно време најчесто се нуди во ниско квалификуваните области или во ниските хиерархиски нивоа. Покрај тоа, многу флексибилни работни места (со скратено работно време, со фиксна договори) кои се нудат во новите сектори/компаниии за транспорт (на пример ланци за снабдување/логистички компании; кои нудат најмалку гаранција за работата), исто така се несигурни, додека релативно безбедната работа останува со полно работно време и доминирана од страна на мажите. Скратено работно време треба да биде можно на сите хиерархиски нивоа и за сите видови на професии.

## X Размислувајте за грижата како за проблем само на родителите на малите деца

Всушност и на адолесцентите на возраст од 12 до 16 години им се потребни нивните родители. Освен тоа, покрај грижата за децата има, исто така, и потреба за грижа за постари лица, а таквите отсуства за грижа се дури и потешки да се планираат (бидејќи се случуваат ненадејно, временскиот период не е предвидлив, а и воопшто вработениот е постар отколку по враќањето на работа по раѓањето на дете).

### Кариера и еднакви плати

#### „Секогаш“ ...:

✓ **Поставувајте квантитативни цели и надгледувајте ги**

За да се поттикнуваат кариерите на жените, клучен елемент е силна поддршка од највисокото раководство, на пример преку поставување и контрола на квантитативните цели со поглед кон жени на менаџерските позиции.

✓ **Бидете отворени со класификацијата на вработените, целите и патеките во кариерата**

Класифицирајте ги и оценувајте ги квалификациите и, исто така, дефинирајте ги патеките во кариерата заедно со барањата за напредување. Користете ги внатрешните извори (реориентација, промоција) за пополнување на менаџерските позиции со квалификувани жени.

✓ **Нудете менторски програми и поддржете ги активностите на воспоставување деловни контакти**

Активната менторска програма е од суштинско значење, особено за жените во поле кое е доминирано од мажите. Исто така, овозможете воспоставување и одржување на мрежи за жени (имајќи ги во предвид можните различни пристапи на мажите и жените кон воспоставувањето деловни контакти).

✓ **Планирајте „инклузивна“ обука**

Обуката треба да се планира и прилагоди така што и мажите и жените ќе можат да имаат корист од неа. Бидете сигурни дека содржината, обучувачите и времето, исто така, се привлечни за жените и дефинираат каков напредок во кариерата може да се направи по посетувањето на определени обуки.

✓ **Активно канете ги жените**

Експлицитно обратете им се на жените и мотивирајте ги да:

- посетуваат обука;
- да аплицираат за занимања на повисоко хиерархиско ниво.

✓ **Применувајте транспарентност против јазот во платите помеѓу половите**

Транспарентноста игра клучна улога во справувањето со јазот во платите помеѓу половите. Заедничките и прецизни системи за наградување кои одредуваат специфични позиции на дефинирани нивоа на плати се од суштинско значење. Сепак, јазот во платите помеѓу половите сè уште се однесува на дополнителните бенефиции или специфичните договори. Оттаму, треба да се дефинираат и соопштат критериумите кои водат кон бенефиции.

✓ **На агендата на социјалниот дијалог ставете го развојот на кариерата и еднаквата плата**

Дискутирајте го прашањето за развој на кариерата и еднаква плата во социјалниот дијалог и прегледајте ги колективните договори.

#### ... а „Немојте да“:

**X** **Имате илузија дека „се ќе испадне како што треба“**

Не постои „невидлива рака“ која гарантира дека најдобрите вработени ќе напредуваат во нивната кариера. Според трендот, постојат на пример, различни ставови за лидерството од страна на мажите и тие треба да бидат земен во предвид.

**X** **Мислите дека доброто лидерство е предмет на „деноноќната“ достапност**

Лидерството е повеќе прашање на организација отколку да се биде достапен во секое време, па оттаму е можно и лидерство во скратено работно време. Истражувањата покажуваат дека постојат мажи како и жени на менаџерските позиции кои имале паузи во кариерата.

**X** **Очекувате дека индивидуалните преговори водат кон фер плати**

Наместо тоа, поради порастот на нееднаквоста во индивидуалните преговори, оние кои на пазарот најдобро се продаваат заработуваат повеќе.

## ЖВЖ – Жените во железницата. Водич за добри практики и имплементација. Резиме

## Политика на севкупна рамноправност

## „Секогаш“ ...:

✓ **Родовата еднаквост е задача на раководството**

Мора да се развие, имплементира и контролира стратегија од врвот надолу. Таквата стратегија за родова еднаквост треба да биде дел од целокупната корпоративна стратегија и да биде обврзувачка за раководството.

✓ **Поставувајте цели и надгледувајте ги**

Создадете одговорности на различните нивоа на управување и поставете стандардни постапки за надгледување и известување.

✓ **Соопштувајте ја и поддржувајте ја родова еднаквост (внатрешно и во надворешните односи)**

Вклучете ја целата компанија, бидејќи стереотипите кои ја попречуваат еднаквоста може да се јават на било кое хиерархиско ниво и во различни ситуации (на работа или во реклами за компанијата).

✓ **Континуирано работете на промена во културата**

Таквата работна култура е основа за секојдневната работа во компанијата. Таа не доаѓа сама по себе, туку треба да се развива.

## ... а „Немојте да“:

**X Размислувајте за еднаквите можности како за еднаков третман**

Кога мажите и жените на работа се третираат подеднакво (а често на начин кој традиционално им служи на моделите на машко однесување), тоа не значи дека сите имаат еднакви можности да го развијат својот вистински потенцијал (да ги применат своите таленти и да ѝ служат најдобро на целта на компанијата).

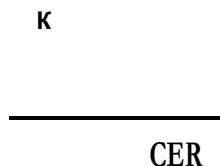
**X Очекувате дека стратегијата за еднаквост/разновидност е доволна**

Ова е само појдовна точка за имплементација, контрола и повторно обмислување на процесот. Постигнувањето на родова еднаквост е долгорочен процес кој активно треба да биде поддржан, да се направи свесен и видлив.

**X Очекувате дека сите инструменти/мерки кои се применуваат ќе се покажат корисни**

Ова е (нелинеарен) процес на учење и често пати ќе бидат неопходни адаптации за да се постигнат целите.

Заеднички препораки „Концепт на подобноста за вработување“



The Voice  
of European  
Railways



European Rail  
Infrastructure Managers



### КОНЦЕПТОТ НА ПОДОБНОСТА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ПРЕПОРАКИ

Во текот на 2000/2001 и 2005/2006 година, Работната група II на Европскиот комитет за социјален дијалог во железничкиот сектор го разгледуваше во два студиски проекти прашањето дали концептот на подобноста за вработување е соодветен и корисен концепт за железничкиот сектор. Првиот проект резултираше со рамковна дефиниција на концептот, специфична за секторот, објавена како „Стратегија „на подобноста за вработување“ - корисна за европските железници?“, додека вториот проект го разгледа напредокот во спроведувањето на овој концепт во избраните железничките компании. Резултат на вториот проект е приложениот Меморандум.

Социјалните партнери се на мислење дека понатамошни активности на ова поле се корисни за секторот и ги усвои следните препораки:

1. Железничките компании во Европа треба да ја користат стратегијата на подобноста за вработување, како што е изложено во овој меморандум, како централна тема за политиката на човечки ресурси, и на тој начин да ги пакуваат различните инструменти за *развој на персоналот и организацијата во интегриран* пристап.
2. Подобноста за вработување како стратешки концепт се базира на превенцијата и има за цел да се создаде работна средина која го одржува и подобрува капацитетот на вработените во однос на квалификациите и способностите, како и здравјето и подготвеноста, за да се биде „вработлив“ во општи зборови. Одговорноста е заедничка одговорност на компанијата, вработените, работните совети и на синдикатите.
3. Целите, принципите и рамковните услови за имплементација на стратегијата во оперативната практика треба да бидат договорени врз основа на социјалниот дијалог помеѓу социјалните партнери, со цел да овозможи придобивката од пристапот да биде ефикасна за двете страни, т.е. и за компанијата и за работниците.



## Заеднички препораки „Концепт на подобноста за вработување“

4. Европскиот социјален дијалог за железници ќе го промовира и ќе го придружува процесот на проширување и спроведување на подобноста за вработување, како централна тема на модерната политика за човечки ресурси, и повремено ќе врши меѓу-проценки. Ова може да се случи преку разни инструменти: Конференции за политиката, конференции за размена на работата и искуствата, мониторинг, како и преку ставање на располагање на инструктивни материјали (студии на случаи за добри практики, основни водичи, примерок договори...)
5. Следната година може да се организира конференција која ќе ги обедини претставниците на синдикатите/работните совети и раководството со искуство по прашањето за подобноста за вработување во практична смисла на ниво на компанија. Ова ќе овозможи размена на искуства, бенчмарк за добрите практики и директна дискусија за аспектите за вработување помеѓу европскиот и социјалниот дијалог заснован на компанијата.

Белград, 4 октомври 2007

За ГЕР:



**Франц НИГЛ**  
Претседател на групата на директори за човечки ресурси на ЦЕР

за ЕТФ:



**Дидиер ЛЕ РЕСТЕ**  
Член на бирото на Железничката секција на ЕТФ

за ЕИИУ;



**Михаел РОБСОН**  
ЕИМ  
Генерален секретар



The Voice  
of European  
Railways

## Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица во европскиот железнички сектор

### Препораки на социјалните партнери во европскиот железнички сектор

Финална верзија 5.11.2012

#### 1. Заднина на препораките и намерите на социјалните партнери

Безбедноста на вработените во железницата и на патниците е од суштинско значење за европските социјални партнери и нивните филијали и синдикати. Иако железничкиот патнички сообраќај во основа е безбеден, социјалните партнери се многу загрижени посебно во врска со насилството од трети лица врз вработените во железничкиот патнички сообраќај. Ние го дефинираме насилството од трети лица како „Инциденти каде што персоналот е навредуван, му се заканувале или бил нападат во околности поврзани со неговата работа, кои вклучуваат експлицитен или имплицитен предизвик за нивната безбедност, благосостојба и здравје“<sup>1</sup>. Инцидентите на насилство од трети лица имаат физичко, социјално и економско влијание на вработените и на социјалните партнери. Тоа можат да бидат физичките повреди, душевното страдање, стравот и чувството на несигурност, отсуството од работа и однесувањето на избегнување, изгубените работни денови и боледувањето, престанокот на работа, инвалидските пензии за вработените, негативната слика за давателот на услугата поради одложувањата и откажувањата на возовите и други последици. Должноста да се заштити здравјето и безбедноста на вработените додека се на работа лежи кај работодавачите, како под законодавството на ЕУ така и под националните законодавства.<sup>2</sup> Но и вработените, исто така, треба колку што е можно повеќе да се однесуваат на начин со кој не му наштетуваат на сопственото здравје и безбедност. Европските социјални партнери целат кон кооперативната корпоративна култура за преземање на мерки за спречување на насилството и за справување со последиците предизвикани од насилството од трети лица, особено против вработените во железничките компании. Европските социјални партнери нагласуваат дека заедничкиот пристап ветува дека ќе биде најуспешен.

#### 2. Цели на заедничките препораки

Со издавањето на овие заеднички препораки, социјалните партнери во европскиот железнички сектор ги имаат следниве намери:

- Да ги поддржат нивните членови - поврзаните синдикати и компании - во преземањето на мерки кои им помагаат да се зголеми безбедноста и чувството на безбедност на персоналот и на патниците наспроти насилството од трети лица;
- Да придонесат за подобрување на условите за работа во железничкиот патнички сообраќај;
- Да иницираат стратегии насочени кон спречување и справување со насилството од трети лица на работа, преку практични мерки во нивната комуникација, превенција, интервенција и понатамошна грижа.

#### 3. Препораки за акција за социјалните партнери

Мерките насочени кон комуникацијата, превенцијата, интервенцијата и понатамошната грижа треба да бидат прилагодени на соодветните области на работа и одделенијата во компаниите. Се смета дека тука најмногу ветува

<sup>1</sup> Европска агенција за безбедност и здравје при работа (OSHA): Извештај на Европската опсерваторија за ризик. Насилство и вознемирување на работното место: Европска слика. Луксембург, 2010. С. 16.

<sup>2</sup> Европскиот социјален дијалог: Рамковен договор за вознемирување и насилство на работното место. 2007. С. 1.

## Заеднички препораки „Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица“

- **Создавање на свест**  
Насилството од трети лица може да се намали преку подигање на свеста за ова прашање меѓу работодавачите, вработените, клиентите и патниците. Затоа, социјалните партнери на ниво на компанија или на ниво на индустриски сектор треба да тежнеат кон заеднички пристап за решавање на проблемот. Тие треба да дефинираат стратегија за заедничка комуникација и превенција, која вклучува кампања за „нула толеранција“, која содржи соодветни насоки и обука за вработените, како и превентивни мерки за јавноста, заедно со опис на инциденти кои треба да бидат пријавени. Овие описи треба да бидат формулирани на начин погоден за класифицирање на актите на насилство во компјутерската база на податоци.
- **Воспоставување на специјализиран ентитет**  
Треба да се воспостави ентитет во рамките на компаниите, со официјална задача да ги анализира и спроведува договорените мерки. Во секој случај определениот ентитет треба тесно да соработува со единиците за безбедност и персонал и засегнатите деловни единици. Во рамките на законот кој се применува и можните соодветни средства, инцидентите на насилство на трети лица треба да се евидентираат и испитуваат таму, со користење на соодветни средства. Овој ентитет, исто така, може да биде точка за контакт во случај на инциденти или прашања.
- **Пријавување, евиденција и анализа**  
Сите инциденти кои јасно се дефинирани дека треба да се пријават (вклучувајќи навреди и закани), треба да се евидентираат на соодветен систематски начин и да се оценат. Може да бидат дизајнирани и имплементирани потребни мерки. Сите оние кои се вклучени треба да бидат информирани за процесот. Вработените треба да бидат охрабрани да ги пријавуваат сите инциденти и да предложат мерки за подобрување, доколку е тоа можно. Европската типологија на инциденти кои мора да бидат пријавени, ќе помогне да се усогласи разбирањето на насилството од трети лица на ниво на Европа, и како таква треба да се воспостави.
- **Управување со безбедноста и технички средства**  
Управувањето со безбедноста комбинира персонал и технички мерки. Многу важен фактор е во возовите и на станиците да се стави на располагање активен и присутен персонал за безбедност, специјално обучен за железница, како и, во зависност од земјите, присуството на полицијата. Превентивни мерки, исто така, можат да бидат и определени процедури и/или објекти кои се однесуваат на продажбата на билети, пристапот до возовите, градежните аспекти на станиците, видео надзорот и друго. Системите за видео надзор можат да помогнат да се спречат, да се идентификуваат и на тој начин да се гонат инцидентите и кривичните дела.
- **Превентивна обука и сензибилизација за членовите на персоналот**  
Обуката ги подготвува вработените за можните контакти со клиентите и за соодветното управување со ситуациите на насилство од трети лица, и подучува за начините на превенција и справување со последиците на најдобар можен начин. Компаниите треба да обезбедат соодветни курсеви за обука за овие вработени и нивното раководство на сите потребни теми, вклучително и деескалација, препознавање на потенцијално насилни ситуации, итн.
- **Понатамошна грижа**  
Соодветни и транспарентни постапки за поддршка треба да бидат обезбедени за вработените кои се жртви на насилство од трети лица, кои, во зависност од околностите, можат да вклучат медицинска (вклучувајќи психолошка), правна, практична и/или финансиска поддршка.
- **Партнерства за закон и ред**  
Соработката помеѓу железничките компании, полицијата и органите ја подобрува целокупната можност да се спроведе безбедноста. Социјалните партнери, исто така, ја нагласуваат важноста на соработката со другите соодветни партнери на национално или локално ниво, за да се идентификува и спречи насилството од трети лица со обезбедување на конзистентен пристап.
- **Користење на добри практики**  
Веќе постојат добри практики во однос на превенцијата, управувањето и понатамошната грижа од насилство од трети лица против вработените во железничките компании во Европа. Мерките ја предвидуваат потребата да се земе во предвид големината и видот на компанијата, а нивната примена треба да биде потврдена. Тука може да

## Заеднички препораки „Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица“

се користат добрите практики опишани во водичот „Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица во европскиот железнички сектор. Водич за добри практики“.<sup>3</sup>

- **Дијалог со политичарите, дополнително засегнатите страни и со социјалните партнери/граѓански и социјален дијалог**  
Барањата на железничките компании, претставниците на вработените и синдикатите за политичарите и можните други инволвирани страни, треба да им бидат предочени на националните и европските политичари.
- **Доделување на јавни договори во железничкиот патнички сообраќај**  
Доделувањето на јавни договори за железничкиот патнички сообраќај треба да бара и поднесување на дел за безбедност на вработените и патниците, кој треба да биде земен во предвид во процесот на доделување на договорот.
- **Склучување на договор за социјален партнер**  
Склучувањето на договори за социјален партнер се смета за корисно на различни нивоа (ниво на компанија и/или ниво на индустриски сектор, итн.). Предлозите изнесени од страна на вработените за подобрување на слабите точки во безбедноста на работа треба да бидат испитани, и, каде што е тоа можно, земени во предвид.
- **Редовна проценка на ефективност на преземените мерки**  
Европските социјални партнери препорачуваат редовна проценка на мерките кои се преземаат на европско и национално ниво (на пример еднаш годишно). Искуството, поврзано со развојот на настаните во законодавството и технологија, исто така, треба да биде земено во предвид за да се обезбедат подобри решенија. Резултатите треба да се оценуваат и треба да биде постигнат договор за начините за подобрување на мерките. Резултатите од оценките може да бидат земени во предвид во нови договори.

<sup>3</sup> ЦЕР, ЕТФ, ЕВА: „Промовирање на безбедноста и чувството на безбедност наспроти насилството од трети лица во европскиот железнички сектор. Водич за добри практики“. Берлин 2012.

## 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

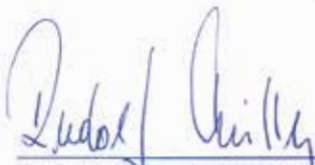
signed in Brussels on 5 December 2012



**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



The Voice  
of European  
Railways

## Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор

### Заеднички препораки на европските социјални партнери

#### 1. Заднина на препораките и намерите на социјалните партнери

Европските социјални партнери во железничкиот сектор сметаат дека психосоцијалните ризици (ПСР) влијаат врз здравјето и безбедноста на работата (OSH) на вработените во железницата. Според нивно мислење, справувањето со проблемот на ПСР ќе биде корисно за железничките компании, како и за железничките работници. Од перспектива на компанијата, намалување на ПСР значи намалување на скриените трошоци поврзани со психосоцијалните ризици. За работниците, намалувањето на психосоцијалните ризици значи подобрување на работниот живот и помош во спречувањето сериозни здравствени проблеми. Во 2002 година, Европската комисија проценила дека стресот што е поврзан со работата во Европа чини 20 милијарди евра годишно поради создавањето загуби, отсуствувања, „присуствувања“<sup>1</sup> итн. Во моментот, се смета дека околу 50% и 60% од изгубените работни денови во ЕУ се поврзани со психосоцијалните ризици.<sup>2</sup>

Интересот на социјалните партнери се фокусира на превентивниот аспект, заедно со неговиот потенцијал за подобрување на работните услови и, следствено на тоа, благосостојбата на работниците на работа. Според дефиницијата на EU-OSHA, „овие ризици се поврзани со начинот на кој е проектирана, организирана и управувана работата, како и економскиот и социјалниот контекст на работата; тие резултираат со покачено ниво на стрес и може да доведат до сериозно нарушување на менталното и физичкото здравје“<sup>3</sup>. Доколку не се решат брзо, овие проблеми може да се влошат, сè додека не станат патолошки. Општо кажано, постојат три вида фактори кои придонесуваат за психосоцијални ризици: (1) стрес поврзан со работата, (2) внатрешно насилство (малтретирање, агресија, вербално или сексуално малтретирање, конфликти, проблеми во комуникацијата итн.) и (3) надворешно насилство од трета страна (закани, навреди, вербална или физичка агресија).

<sup>1</sup> Присуствувањето значи физичко присуство на работа, иако е тоа без создавање на очекуваната продуктивност, по болест или исцрпеност. Загубите од присуствувањето понекогаш за компаниите може да бидат полоши од загубите поради отсуствување.

<sup>2</sup> Справување со психосоцијалните ризици: фактори на успех и пречки. EU-OSHA соопштение за медиумите 2012. [https://osha.europa.eu/en/press/press-releases/dealing\\_psychosocial\\_risks\\_success\\_factors\\_obstacles](https://osha.europa.eu/en/press/press-releases/dealing_psychosocial_risks_success_factors_obstacles)

<sup>3</sup> ФАКТИ. Експертите предвидуваат појава на психосоцијални ризици поврзани со здравјето и безбедноста на работата (OSH). Европска агенција за безбедност и здравје на работата. Белгија 2007.

## Заеднички препораки „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“

### 2. Цели на заедничките препораки

Здравото работно опкружување, земајќи ги во предвид како физичките, така и менталните аспекти, е важно за обезбедување добар квалитет на работата, а на тој начин и услуги со висок квалитет. Благосостојбата на работа е речиси исто така важна за продуктивноста и квалитетот на услугите.

Вкупната цел на заедничките препораки е давањето придонес кон подобрувањето на работните услови во железничкиот сектор преку решавањето на проблемите од психосоцијалните ризици и идентификување на посебни мерки во секторот кои допринесуваат во намалувањето на проблемот. Специфичните цели на заедничките препораки се зголемување на свеста и разбирањето на работодавачите, работниците и нивните претставници за психосоцијалните ризици поврзани со работата и привлекување на нивното внимание кон знаците што укажуваат на ризик. Социјалните партнери би сакале да видат стратегии и акции што се иницираат во нивните поврзани синдикати и компании, со цел спречување и управување на психосоцијалните ризици, поврзани со работата.

Обврската за заштита на здравјето и безбедноста на вработените додека се на работа јасно се наоѓа во рацете на работодавачите, според законодавството на ЕУ, како и на националното законодавство.<sup>4</sup> Европските социјални партнери го делат мислењето дека решавањето на психосоцијалните ризици не треба да биде само дел од политиката за здравје и безбедност на компанијата, туку исто така треба да се решава и на сите релевантни полиња на политиката и активностите на компанијата. Тие бараат кооперативна корпоративна култура, во која се преземаат мерки за спречување на психосоцијалните ризици и справување со последиците од нив. Решавањето на психосоцијалните ризици може да се изведува во рамките на вкупниот процес на проценка на ризикот, преку одделна политика на психосоцијалниот ризик и/или преку посебни мерки што се насочуваат кон идентификуваните фактори на ризик. Европските социјални партнери нагласуваат дека заедничкиот пристап ветува најголема успешност.

### 3. Фактори и показатели на психосоцијалните ризици

Во текот на проектот „ПСР ВО ЖЕЛЕЗНИЦАТА“ во 2013 година, заедничката студија на ЦЕР/ЕТФ ги идентификувала важните фактори (ситуации, услови итн.), одговорни за создавање на психосоцијалните ризици во железничките професии.

#### 3.1 Барања на работното место

##### Технологија

- Предизвици од новите наспроти старите технологии, барања за вештини поврзани со компјутеризирањето, недоволни информации за новите алатки, извршување на работата со дефектна или застарена опрема, ограничени технички ресурси

##### Обем на работа и временски притисок

- Временски притисок поради сообраќајот (на пр. работата мора да се заврши пред почетокот на утринскиот метеж во сообраќајот), притисок поради роковите од различни извори кои го попречуваат извршувањето на работата во сообраќајот или одржувањето, прекинени во сообраќајот или несреќи кои предизвикуваат прекувремена работа
- Работи на одржување на шините додека има сообраќај

##### Структура и комуникација

<sup>4</sup> Европски социјален дијалог: Рамковен договор во врска со малтретирање и насилство на работа. 2007. С. 1.

Заеднички препораки „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“

- Зголемен број луѓе (од други компании) за справување, за да се обезбеди непречено управување со сообраќајот
- Ноќна и сменска работа подложена на краткорочни промени, намалена транспарентност и предвидливост
- Обем на работа за време на сообраќајниот метеж, огромен број на работни часови
- Притисок за постигнување на продажните цели
- Ракување со пари (безбедност)
- Повеќе истовремени задачи, комбинирани со чести прекини

Човечки ресурси

- Недостаток од човечки ресурси
- Проблеми што произлегуваат од стареењето на работната сила
- Влијание од прекувремената и сменската работа на рамнотежата меѓу работата и животот
- Тимови што се зголемуваат: одговорност за зголемениот број членови на тимот

**3.2 Емоционални барања**

Надворешни

- Агресија и насилство од патници, страв од напади
- Изложеност на самоубиства на шини или сериозни несреќи
- Комерцијалното барање „задржете ја насмевката“ што не е погодно за покажување емоции

Внатрешни

- Широк опсег на одговорност: одлуки за безбедноста и сигурноста, управување со кризи, поголемо географско подрачје, ракување со пари, ризик од казни поради грешки или инциденти вон нечие влијание
- Двоен притисок од претпоставените и подредените
- Спроведување на намалување на персоналот
- Чувство на неиспорачување квалитет, бесполезност на трудот

**3.3 Самостојност/став за донесување одлуки**

Структура и комуникација

- Меѓусебна зависност поради организација на работата заедно со синџир од одговорности
- Тензии поради прекиниот на врската меѓу одлучувачкиот орган и оперативното ниво
- Недостаток од ресурси: информации, обука, опрема, персонал
- Комплексност на процесот и недостаток од јасна организација
- Ограничен преглед и ресурси за решавање на проблемите
- Зависност од технологиите и надворешните информации
- Тешкотии/спор со хиерархиски присилени одлуки
- Зголемен број на процеси, зголемена комплексност на процесите, помала интерна поддршка
- Активности што се контролираат со уреди за набљудување
- Недостаток од авторитет и средства за преземање акција

**3.4 Социјални врски, односи на работа**

Надворешни

- Влошена слика во јавноста на железничките компании/персонал
- Зголемен број на инволвирани учесници доведува до проблеми во комуникацијата

Внатрешни

- Одговорност за безбедноста и заштитата на другите
- Поединечни работни ситуации во возот
- Тешки ситуации со колегите и претпоставените



**Заеднички препораки „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“**

- Раководители што не се присутни на терен (далечинска поддршка), тешкотија за раководителот да се среќава со членовите на тимовите и да негува односи со раководството
- Станици без персонал, недоволна поддршка за патниот персонал
- Отсуствување (останување подалеку од работата)
- Присуствување (одење на работа болен, останување на работа подолго од потребното со непродуктивност)

**3.5 Конфликтни вредности**

- Комерцијални наспроти лични вредности
- Услужни цели наместо цели за приход
- Култура на казнување наспроти признавање на грешките (недостаток од „култура на необвинување“ во железниците)
- Почитување на правилата за безбедност и квалитет наспроти продуктивноста на комерцијалните интереси
- Безбедност на инфраструктурата наспроти бројот и точноста на возовите
- Краткорочно решавање на проблеми наместо долгорочни подобрувања
- Достапност наспроти часови за одмор

**3.6 Социо-економска несигурност**Структурална

- Несигурност поради политичките одлуки на регионално, национално или европско ниво
- Реорганизација и структурни промени на железничките компании
- Страв од губење на работата или преместување во друга компанија
- Недоволно персонал, недоволни инвестиции
- Исчезнување на определени работни места
- Работно место што е географски далеку од дома поради континуираните организациски промени и реструктурирања (долго време за доаѓање на работа или ноќи поминати вон од дома)

Лична

- Недостаток од разбирање на процесите, недостаток од информации
- Страв од медицинска неспособност
- Индивидуална конкуренција

Можни показатели на постоечки психосоцијални ризици се високи стапки на отсуствување, смена на персоналот, чести меѓучовечки конфликти, поплаки од работниците итн.

**4. Мерки за идентификување, спречување и управување на психосоцијалните ризици**

Целта на постапката за спречување на психосоцијалните ризици се спречување и/или намалување на ризиците и последиците од нив и нивно регулирање преку наоѓањето и анализирањето на причините и дефинирањето на заедничките активности. Потребни се специфични алатки за конкретизирање на факторите на ризик. Социјалните партнери препорачуваат овој пристап да се одвива во четири главни фази:

- Идентификација и проценка на ПСР
- Превентивен план за ПСР (вклучувајќи и воведување на прашањето во политиката на компанијата)
- Управување на ПСР (имплементирање активности што се дизајнирани за отстранување или намалување на ризиците, активно и внимателно одржливо управување на процесот)

## Заеднички препораки „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“

- Евалуација (на активности, процеси и сакани ефекти)

**4.1 Идентификување на психосоцијалните фактори на ризик**

Социјалните партнери најпрво треба да ги идентификуваат факторите на ризик во работната организација и категориите на вработени што се најмногу изложени на ризик. Потребно е тие посебно да се фокусираат на дефинирана работна популација, работно место или збир на операции. Процентот на ризикот во разбирањето на природата на проблемот и неговите основни причини е од суштинско значење за превентивниот план.

**4.2 Воспоставување на акционен план**

Конкретната имплементација од превентивните активности во компанијата треба да се планира, со гаранција за конзистентност меѓу одлуките на раководството или политиките и условите на нивното ангажирање. Потребно е да бидат дефинирани целите на компанијата во врска со ПСР и улогата на индивидуалните работници. Мора да се обезбеди соодветна поддршка на управувањето со поединци и тимови. Акциониот план мора да се стреми кон подобрување на организацијата на работата и процесите, работните услови и работното опкружување. Акциониот план мора да содржи конкретни активности што ќе овозможат мерливо остварување на целите на компанијата. Акциониот план може да се изгради на следниот начин:

- Зошто: Изјава со објаснување, намена, цели
- Што: Кои активности да се применат
- Кога: Возен ред и, ако може да се примени, фреквенција
- Каде: Кои одделенија, локации или групи се засегнати
- Кој: Кои лица се одговорни за секоја од предложените активности
- Како: Со кои средства, процеси или механизми може да се имплементира активност

Акциониот план мора да им даде приоритет на активностите и да содржи услови за нивното набљудување и евалуација. Акциониот план мора да утврди механизам за набљудување на имплементацијата, што е можно дека ќе резултира со прилагодувања или подобрувања на мерките. Критериумите за евалуација мораат да се дефинираат за различни активности. Воспоставувањето на акциониот план треба да ги инволвира оние претставници на работниците што се одговорни во согласност со националните практики и политиката од почетокот. Работниците не треба да чувствуваат дека акциониот план е нешто што им се наметнува од раководството на компанијата: за успешноста на планот, претставниците на работниците треба да бидат клучни актери во сите фази.

**4.3 Назначување на посветена единица**

Посветената единица треба да се идентификува во рамките на компанијата, со официјална задача на анализирање и имплементирање на договорените мерки. Оваа задача е можно да се додели на одделението за здравје и безбедност. Назначената единица треба да има блиска соработка со одделенијата за човечки ресурси и засегнатата(ите) деловна(и) единица(и). Инцидентите треба да се испитуваат со користење соодветни средства во рамките на опсегот на законот кој се применува и достапните ресурси. Оваа единица исто така може да биде точка за контакт во случај на инциденти или прашања. Опцијата треба да биде достапна за доверливо справување со инциденти.

**4.4 Будење на свеста**

Мерките за идентификување, спречување и управување на психосоцијалниот ризик може да бидат од индивидуална или колективна природа. Тие може да бидат воведени во облик на специфични мерки, насочени кон идентификуваните фактори на ризик или како дел од интегрираната политика на ризик, со имплементирање на превентивните, како и на соодветните

мерки. Онаму каде што бараната експертиза во рамките на деловната единица е недоволна, треба да се побара компетентна надворешна експертиза, во согласност со европското и националното законодавство, колективните договори и практики.

#### 4.5 Комуникација и мерки на сензибилизација

Треба да се идентификуваат индикаторите на ПСР (високи стапки на отсутување, смена на персоналот, чести меѓучовечки конфликти, поплаки од работниците итн.). Претставниците на работодавачот, како и на работниците, треба да имаат критичко разбирање и способност да ги идентификуваат ризичните ситуации. Тие треба да предложат или развиваат можни активности за подобрување на ситуацијата што е во прашање и да се обезбеди нивната функционалност. Информациите во врска со акциониот план за спречување на факторите на ПСР треба да се дистрибуираат и дискутираат со вработените. Вработените и нивните претставници исто така треба да бидат вклучени во процесот на управување со ризици и имплементирање на превентивните активности. Вработените треба да бидат информирани за завршените постапки.

#### 4.6 Обука

Курсевите за обука за раководителите и работниците и нивните претставници се од суштинско значење за зголемување на свеста и разбирањето на психосоцијалните ризици, нивните можни причини и последици, начинот на справувањето со нив и/или прилагодувањето на промените. Обуката треба го земе во предвид контекстот на компанијата и треба да се занимава со факторите на ПСР пред да делува на нивните импликации. Обуката мора да биде дел од сеопфатниот пристап кон спречувањето и управувањето на ПСР.

#### 4.7 Понатамошна грижа

Понатамошната грижа треба да им се обезбеди на вработените кои страдаат од несакани психосоцијални ефекти. Зависно од околностите, ова може да вклучува медицинска, правна, практична и/или финансиска поддршка.

#### 4.8 Користење на најдобрите практики

Најдобрите практики во однос на идентификувањето, спречувањето и управувањето на психосоцијалните ризици веќе постојат во железничките компании. Предвидените мерки треба да ги земат во предвид големината и типот на компанијата, а нивната примена треба да се потврди. Тука може да се користат најдобрите практики опишани во „Водич за идентификување и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“.

#### 4.9 Социјален дијалог

Социјалните партнери треба да се стремат кон заеднички пристап во решавањето на проблемот. Консултациите со работниците и нивните претставници во согласност со националното законодавство и законодавството на ЕУ, колективните договори и практики се важни за успешна имплементација на активностите. Вработените треба да учествуваат во развојот на пристапите и ревидирањето на функционалноста на превентивните активности. Склучувањето договори со социјалните партнери се смета за вредно на различни нивоа (ниво на компанија и/или сектор). Треба да се испитаат предлозите изнесени од страна на вработените за подобрување на слабите точки во спречувањето на ПСР и, онаму каде што е тоа можно, да се преземат.

#### 4.10 Евалуација

Превентивните мерки треба редовно да се ревидираат за да се процени нивната ефикасност, да се провери дали ресурсите се користат на најдобар начин и дали тие сè уште се соодветни или неопходни. Се препорачува евалуацијата да покрие два примарни аспекти:

Заеднички препораки „Идентификација и спречување на психосоцијалните ризици во железничкиот сектор“

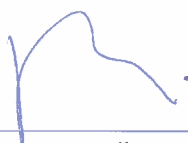
signed in Brussels on 11 March 2014



**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

Финална верзија на Управниот комитет 11.09.2013

„Социјалните аспекти и заштитата на персоналот во конкурентната понуда на услугите во железничкиот јавен транспорт и во случај на промена на железничкиот оператор“

### ЗАЕДНИЧКО МИСЛЕЊЕ ЕТФ/ЦЕР

#### Преамбула

Како дел од евалуацијата на различните социјални правила во железничкиот патнички превоз, поврзано со Регулативата 1370/2007 „ПСО“, ЦЕР и ЕТФ одлучија да спроведат студија за „Социјалните аспекти и заштитата на персоналот во конкурентната понуда на услугите во железничкиот јавен транспорт и во случај на промена на железничкиот оператор“. Проектот развиен од страна на социјалните партнери дава слика на состојбата за заштита на персоналот во земјите членки на ЕУ.

Добрите социјални стандарди се - како од гледиште на вработените така и на работодавачите - услов *sine qua non* за испорачување на услуги со добар квалитет и се важен фактор за одржување или подобрување на привлечноста на работните места во железничкиот сектор, што станува голем предизвик како резултат на демографските промени во речиси сите земји членки на ЕУ.

Проектот покажа дека постојат многу различни национални ситуации во однос на социјалните аспекти и заштитата на персоналот во случај на промена на операторот, а особено во врска со примената на член 4(5) и 4(6) во врска со изведбите 16 и 17. Од една страна, некои земји членки воспоставиле на национално ниво слични правила во врска со обврзувачките социјални стандарди и/или задолжителниот трансфер на персоналот, уште пред Регулативата 1370/2007 да стапи во сила. Всушност, некои земји одлучија да создадат такви социјални правила со националните закони или прописи или воспоставија рамка за социјалните партнери да склучат договори за соодветни социјални стандарди во секторот. Од друга страна сè уште има земји членки каде социјалните аспекти на отворањето на пазарот се чини дека се недоволно или воопшто не се земени во предвид.

#### Главни искази

1. Иако европските социјални партнери се разликуваат во нивниот поглед на потребата за понатамошна либерализација и отворање на пазарот, тие го делат заклучок дека последиците од конкуренцијата не треба да влијаат врз условите за работа на персоналот кој обезбедува услуги, со барање на национално, регионално или локално ниво, за обврзувачки социјални стандарди и/или задолжителен трансфер на персоналот во случај на промена на операторот.

Заедничко мислење ЦЕР/ЕТФ „Социјалните аспекти и заштитата на персоналот во конкурентната понуда на услугите во железничкиот јавен транспорт и во случај на промена на железничкиот оператор“

2. Социјалните партнери инсистираат на тоа дека ова мора да биде задолжително за секоја земја членка на ЕУ, каде што таквата заштита не постои, да се создаде поле за играње на социјално ниво со поставување на обврзувачки социјални стандарди (на национално, регионално или локално ниво) со цел да се заштитат работните услови кои постојат во моментот на промена на операторот и/или со барање за пренос на персоналот претходно земен да обезбедува услуги. Ова треба да се направи во согласност со националните или регионалните специфичности или од страна на законодавецот и/или од социјалните партнери по колективни договори ширум сектори (вклучувајќи ги и правилата за државни службеници или вработени со посебен статус на вработување сличен на државните службеници) најдоцна до отворањето на домашниот пазар на железнички патнички сообраќај.
3. Таквите социјални стандарди мораат најмалку да ги содржат одредбите за платите, работното време, здравјето и безбедноста, како и обуката.
4. Задолжителниот трансфер на персоналот во случај на промена на операторот, исто така, ќе обезбеди континуитет на услугата за патниците и за транспортните власти. Кога доаѓа до трансфер, тој мора да се однесува на железничкиот персонал претходно преземен за да се обезбедат услуги од страна на претходниот оператор и да му се дадат права на кои тој би имал право доколку имало трансфер во рамките на значењето на Директивата 2001/23. Сепак, претходниот оператор има можност да понуди нови работни места до инволвираните вработени со продолжување на постоечкиот договор.
5. ЕТФ и ЦЕР препорачуваат да се користи искуството и знаењето на социјалните партнери во целиот тендерски процес.

## ЛИЦА ЗА КОНТАКТ

УПРАВЕН ОДБОР НА ПРОЕКТОТ

### ЦЕП

#### CER

Xavier Martin  
Avenue des Arts, 53  
1000 Brussels, Belgium  
Тел: +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  
Тел: +33 1 85078719  
e-пошта: barbara.grau@sncf.fr

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

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

#### Almega

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

#### Ferrovie dello Stato Italiane (FS)

Roberta Tomassini  
Piazza della Croce Rossa 1  
00161 Roma, Italy  
Тел: +39 06 44102953  
e-пошта: 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  
Тел: +32 2 2854667  
e-пошта: s.trier@etf-europe.org

#### CGT

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

#### Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB)

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

#### Sindikatski železničara Hrvatske (SZH)

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

#### Sindikatski strojevodij Slovenije (SSSLO)

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

## CONTACT PERSONS

### ЛИЦА ЗА КОНТАКТ ЗА ЗАПАДЕН БАЛКАН

### ХРВАТСКА

#### HŽ Infrastruktura d.o.o.

Darko Perićić  
President of HŽ Infrastructure  
Management Board  
Mihanovićeve 12  
10000 Zagreb  
Тел: +385 1 3783300  
e-пошта: darko.pericic@hzinfra.hr

#### HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

Vatroslav Težulac  
Director of Human Resources  
and Legal Affairs  
Mihanovićeve 12  
10000 Zagreb  
Тел: +385 1 4577-591  
e-пошта: zeljeznicar@hznet.hr

#### HŽ Cargo

Petra Bručić Barić  
International Relations Manager  
Mihanovićeve 12  
10000 Zagreb  
Тел: +385 1 453 4102  
e-пошта: Petra.BrucicBaric@hzcargo.hr

## CONTACT PERSONS

ЛИЦА ЗА КОНТАКТ ЗА ЗАПАДЕН БАЛКАН

### Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

Katarina Mindum  
Trg. Francuske Republike 13  
10000 Zagreb  
Тел: +385 1 3707582  
е-пошта: kmindum@inet.hr

### РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

#### PE MZ Infrastructure

Petar Spasovski  
Ass. Director General for General Affairs  
Jordan Mijalkov 50 b  
1000 Skopje  
Тел: +389 75 282841  
е-пошта: 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  
Тел: +389 2 3248704  
е-пошта: 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  
Тел: +389 26121994  
е-пошта: snaumovskizop@gmail.com

### ЦРНА ГОРА

#### Željeznicka Infrastruktura Crne Gore AD (ŽICG)

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

#### Željeznički prevoz Crne Gore AD

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

#### Montecargo

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

#### Trade union organization

##### AD „Montecargo“

Milenko Klikovač  
President  
Тел: + 382 68 877 008  
е-пошта: zdenkavladisavljevic@gmail.com

#### Sindikalna organizacija

##### Prevoza masinovodja Crne Gore

Milan Vuković  
President  
е-пошта: mvodjazpcg@gmail.com

#### Sindikat Željeznice Infrastrukture Crne Gore

Marko Cacović  
President  
Тел: +382 20 441 181  
е-пошта: micocacovic@gmail.com

### СРБИЈА

#### Železnice Srbije

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

#### Trade Union of Railway Men of Serbia (SZS)

Predrag Spasić  
General Secretary  
Nemanjina 6  
11000 Belgrade  
Тел: +38 1 63572345  
е-пошта: ztp\_szs@szs-railsyn.org



## БИБЛИОГРАФИЈА

### Документи на Европската Унија

- Европска социјална повелба. Собрани текстови (6. издание). (ажурирано до 30 јуни 2008).  
[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf)
- Повелбата на Заедницата за основните социјални права на работниците (1989).  
[http://europa.eu/legislation\\_summaries/glossary/social\\_charter\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm)
- Повелба за основните права на Европската Унија (2000).  
[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf)
- Договор за Европска Унија (ТЕУ) и Договор за функционирање на Европската Унија (ТФЕУ) како што е изменето и дополнето со Лисабонскиот договор (2007): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>
- Директива 2002/14/ЕЗ:  
[http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC\\_1&format=PDF](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF)

### Документи на Европската Комисија

- Вадемекум – Практичен водич за социјалните партнерски организации на ЕУ и нивните национални филијали. 2014.
- Индустриски односи во Европа 2012. Работен документ на членовите на комисијата Европска Комисија, Генерален директорат за вработување, социјални прашања и вклучување. Брисел 2012.
- Кон воспоставувањето и создавањето работни места. Комуникација од комисијата кон Европскиот Парламент, Советот, Европскиот економски и социјален комитет на региони. Европска Комисија. Стразбур 2012.
- Европска Комисија, Генерален директорат за вработување, социјални прашања и вклучување: Водич за социјална Европа. Том 2: Социјален дијалог. 2012.
- Европа 2020 - Европска стратегија за паметен, одржлив и вклучен растеж. Комуникација од комисијата. Брисел 2010.
- Работен документ на членовите на комисијата за функционирањето на европскиот секторски социјален дијалог. Брисел 2010.
- Комуникација од комисијата - Партнерство за промена во проширената Европа - Зголемување на придонесот на европскиот социјален дијалог, COM/2004/0557. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0557:EN:NOT>
- Комуникација од комисијата - Европскиот социјален дијалог, сила за иновација и промена, COM/2002/0341. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0341:EN:NOT>
- Одлука на комисијата од 20 мај 1998 за воспоставување комитети за секторски дијалог со промовирање на дијалогот меѓу социјалните партнери на европско ниво, како што е модифицирано со Регулатива на комисијата (ЕУ) бр. 519/2013 од 21 февруари 2013. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:EN:NOT>
- Комуникација од комисијата за усвојување и промовирање на социјалниот дијалог на ниво на заедницата, COM/98/0322 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51998DC0322:EN:NOT>
- Комуникација на комисијата во врска со развојот на социјалниот дијалог на ниво на заедницата, COM/96/0448 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51996DC0448:EN:NOT>

### Меѓународни организации

- МОТ за социјалниот дијалог: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>
- Eurofound: Улогата на социјалниот дијалог во индустриските политики.  
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN1311011S/tn1311011s.htm>
- Европска фондација за подобрување на животните и работните услови. Улогата на социјалниот дијалог во индустриските политики. Извршно резиме.
- Rohrmann, Matthias und Dr. Viktoria Kalass (2014): Der Europäische Soziale Dialog. In: Arbeit und Arbeitsrecht. Die Zeitschrift für das Personal-Management. P. 584ff.

### Документи на социјалните партнери

- Директива 2007/59/ЕЗ на Европскиот Парламент и на Советот од 23 октомври 2007 за сертификација на машиновозачите кои возат локомотиви и возови на железничката мрежа во заедницата.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32007L0059>
- Директива на Советот 2005/47/ЕЗ од 18 јули 2005 за договорот меѓу Заедницата на европските железници (ЦЕР) и Федерацијата на европските транспортни работници (ЕТФ) за определени аспекти од условите за работа на мобилните работници, ангажирани во интероперабилните прекугранични услуги во железничкиот сектор.  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32005L0047>

**Жени во железничкиот сектор:**

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

**ПСР ВО ЖЕЛЕЗНИЦАТА**

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

**Заштита на персоналот**

- ЕТФ: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-3845.cfm>
- ЦЕР: <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/>

**Подобност за вработување**

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

**Несигурност и чувство на несигурност**

- ЕТФ: <http://www.itfglobal.org/etf/rw-aggressions-insecurity.cfm>
- ЦЕР: <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/>

ОВАА ПУБЛИКАЦИЈА Е СОЗДАДЕНА ЗА ВРЕМЕ НА ПРОЕКТОТ „СОЦИЈАЛНИОТ  
ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ВО ЗЕМЛИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН“.  
ПРОЕКТОТ ГО ПОТТИКНАА ЕВРОПСКИТЕ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ ОД  
ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ЕТФ И ЦЕР, А ГО ОРГАНИЗИРАШЕ АКАДЕМИЈАТА ЕВА.

СО ФИНАНСИСКА ПОДДРШКА ОД ЕВРОПСКАТА КОМИСИЈА. ПУБЛИКАЦИЈАТА  
ГО ОДРАЗУВА МИСЛЕЊЕТО НА АВТОРОТ, А КОМИСИЈАТА НЕ Е ОДГОВОРНА  
ЗА КАКВА БИЛО УПОТРЕБА НА ИНФОРМАЦИИТЕ ШТО ТАА ГИ СОДРЖИ.

**ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ:**

Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)  
Avenue des Arts, 53 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Тел.: +32 2 2130870 // [contact@cer.be](mailto:contact@cer.be) // [www.cer.be](http://www.cer.be)

European Transport Workers' Federation (ETF)  
Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Bruxelles // Belgium  
Тел.: +32 2 2854660 // [etf@etf-europe.org](mailto:etf@etf-europe.org) // [www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)

**УРЕДНИК И ОРГАНИЗАЦИЈА НА ПРОЕКТОТ:**

EVA – European Academy for Environmentally Friendly Transport  
Chausseestr. 84 // 10115 Berlin // Germany  
Тел.: +49 30 3087526 // [info@eva-akademie.de](mailto:info@eva-akademie.de) // [www.eva-akademie.de](http://www.eva-akademie.de)

## **ЕВРОПСКИОТ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ И СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЖЕЛЕЗНИЧКИОТ СЕКТОР ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЗАПАДЕН БАЛКАН**

Публикација на европските социјални партнери Европската федерација на транспортни работници (ЕТФ) и Заедница на европските железнички и инфраструктурни компании (ЦЕР).  
Објавено од ЕВА, Европската академија за еколошки транспорт.



The Voice  
of European  
Railways



With financial support  
from the European Union

