

Европски социјални дијалог и социјални дијалог у железничком сектору у земљама Западног Балкана



**ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ И СОЦИЈАЛНИ
ДИЈАЛОГ У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ У
ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА**

Публикација Европских социјалних партнера, Европске федерације транспортних радника (ЕТФ) и Заједнице европских железница и инфраструктурних компанија (ЦЕР) Објављено од стране ЕВА Европске академије за еколошки прихватљив транспорт

ОВА ПУБЛИКАЦИЈА ЈЕ РАЗВИЈЕНА ТОКОМ ПРОЈЕКТА „СОЦИЈАЛНОГ
ДИЈАЛОГА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ У ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА“.
ПРОЈЕКАТ СУ ПОКРЕНУЛИ ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ У
ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ ЕТФ И ЦЕР, И ОН ЈЕ ОРГАНИЗОВАН
ОД СТРАНЕ ЕВА АКАДЕМИЈЕ.

УЗ ФИНАНСИЈСКУ ПОДРШКУ ЕВРОПСКЕ КОМИСИЈЕ. ОВА ПУБЛИКАЦИЈА
ОДРАЖАВА АУТОРОВ ПОГЛЕД И КОМИСИЈА НИЈЕ ОДГОВОРНА НИ ЗА КАКВУ
УПОТРЕБУ КОЈА МОЖЕ НАСТАТИ ИЗ ИНФОРМАЦИЈА КОЈЕ САДРЖИ.

ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ:

Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (ЦЕР)

Avenue des Arts, 53 // 1000 Брисел // Белгија

Тел.: +32 2 2130870 // contact@cer.be // www.cer.be

Европска федерација транспортних радника (ЕТФ)

Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Брисел // Белгија

Тел.: +32 2 2854660 // etf@etf-europe.org // www.etf-europe.org

УРЕДНИК И ОРГАНИЗАЦИЈА ПРОЈЕКТА:

ЕВА – Европска академија за еколошки прихватљив транспорт

Chausseestr. 84 // 10115 Берлин // Немачка

Тел.: +49 30 3087526 // info@eva-akademie.de // www.eva-akademie.de

САДРЖАЈ

УВОДНА РЕЧ ЕВРОПСКЕ КОМИСИЈЕ	06
УВОДНА РЕЧ ЕТФ/ЦЕР	07
УВОД	08
1. СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ - ПОЗНАВАЊЕ ЊЕГОВОГ ФУНКЦИОНИСАЊА	10
1.1. Историјат	10
1.2. Циљеви и користи	12
1.3. Европски социјални дијалог - историја и развој	12
1.4. Европски социјални дијалог - облици и процеси	14
2. ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ	16
2.1. Историјат Европског социјалног дијалога у железничком сектору	16
2.2. Структура Европског социјалног дијалога за железнички сектор	16
2.3. Социјални партнери	17
2.4. Програм рада и исход	20
2.4.1 Програм рада социјалног дијалога на европском нивоу	20
2.4.2 Споразум социјалних партнера	21
2.4.3 Заједничке препоруке	22
2.4.4 Заједничко мишљење	23
3. СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ У ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА	24
Увод	24
3.1. Хрватска	26
3.2. Б.Ј.Р. Македонија	34
3.3. Црна Гора	40
3.4. Србија	48
ДОПУНЕ: УРЕДБЕ, ЗАЈЕДНИЧКЕ ПРЕПОРУКЕ, ЗАЈЕДНИЧКА МИШЉЕЊА	56
ДОДАТАК КОНТАКТИ УПРАВНОГ ОДБОРА	79
БИБЛИОГРАФИЈА	81



УВОДНА РЕЧ

Социјални дијалог на нивоу Европске уније игра кључну улогу у унапређењу европског социјалног модела, пружајући користи за послодавце, раднике као и за економију и друштво у целини. Европски социјални дијалог је основан као један од алата за промовисање социјалне димензије јединственог тржишта. Данас, он има незаменљиву улогу у јачању економске управе и изградње економске уније. За Европску комисију, укључење социјалних партнера је од суштинског значаја за успех европске стратегије до 2020. године, стратегије ЕУ за постизање паметног, одрживог и инклузивног развоја. Ова три приоритета која се међусобно ојачавају треба да помогну ЕУ и државама чланицама да испоруче највиши ниво запошљавања, продуктивности и социјалне кохезије.

Као што је изнето у Главној иницијативи 'План за нове вештине и послове', Европска комисија тежи да ојача капацитет социјалних партнера и да у потпуности искористи потенцијале за решавање проблема у социјалном дијалогу на свим нивоима (ЕУ, национално/регионално, по областима, компанија), Због тога Европска комисија пружа подршку за изградњу капацитета социјалних партнера кроз Европски социјални фонд и путем разних међународних пројеката. Активности пројекта 'Социјални дијалог у железничком сектору у земљама

Западног Балкана' добар је пример јачања капацитета социјалних партнера и структура социјалног дијалога у земљама кандидатима и државама чланицама које су се недавно прикључиле ЕУ. Пројекат је такође настојао да оснажи утицај и видљивост ишода европског социјалног дијалога у Хрватској, бившој југословенској републици Македонији, Црној Гори и Србији.

Двострани социјални дијалог између радника и представника послодаваца у региону Западног Балкана није веома уобичајен. Основни предуслов за таква дијалог је узајамно разумевање и поверење социјалних партнера у овом процесу. То се може постићи само заједничким састанцима и бољим познавањем ситуације. Због тога су европски социјални партнери ЦЕР и ЕТФ спровели посете на лицу места и заједничке семинаре за информисање железничких социјалних партнера у овим земљама у вези постизања њиховог социјалног дијалога на нивоу ЕУ. Размена информација у погледу захтева и перспектива приступања ЕУ и будућност социјалног дијалога између представника европског одбора за секторски дијалог и земаља кандидата помогао је да се повећа међусобно разумевање.

Ова брошура пружа свеобухватне информације о европском социјалном дијалогу



и националном социјалном дијалогу за железницу у Хрватској, бившој југословенској Републици Македонији, Црној Гори и Србији. Она ће служити као приручник за социјалне partnere на свим нивоима и мотивисаће их да њихов социјални дијалог учине ефективнијим. Изузетно охрабрујемо partnere у пројекту да ову брошуру прослеђују у великој мери међу својим одговарајућим подружницама и да остану у блиском контакту једни са другима како би даље ојачали социјални дијалог у земљама Западног Балкана.

Jean-Paul Tricart

Председник јединице за социјални дијалог и индустријске односе ДГ запошљавање, социјални послови и инклузија Европска комисија



*The Voice
of European
Railways*



УВОДНА РЕЧ

Значајан Европски социјални дијалог је инструмент социјалних партнера који доприноси европској интеграцији и који изграђује Европу у социјалном контексту. Дијалог у железничком сектору је био активан и продуктиван од када је постављен. Из уговора о радним условима до заједничких препорука и пројеката, Европски социјални партнери за железницу су непрестано процењивали потребе сектора и покушавали да донесу најбоља могућа решења и средства како би унапредили радно окружење особља и ефикасност железничког система.

Заједнички ЦЕР-ЕТФ пројекат „Социјални дијалог у железничком сектору у земљама Западног Балкана“ омогућио је Европским социјалним партнерима да се њихови чланови заједнички састану и да сакупе сазнања о ситуацији у железничком сектору и функционисању социјалног дијалога у региону Западног Балкана. Он је такође усмерен ка креирању свести у вези функционисања и активности Европског социјалног дијалога за железницу у новој држави чланици Хрватској и земљама кандидатима из региона Западног Балкана. Такође представља иницијативу за активно учествовање и употребу инструмената које су већ створили Европски социјални партнери.

Сврха ове публикације је да се направи општа процена ситуације унутар Европске

уније и у земљама Западног Балкана. Социјални партнери у железници су посебно поносни на то што могу да повежу представнике социјалних партнера у железници из Хрватске, Црне Горе, Б.Ј.Р. Македоније, Србије али такође из Босне и Херцеговине као и активне чланове Европског социјалног дијалога из компанија и синдиката. Ово је први корак. У будућности ће бити потребне и друге иницијативе како би се дијалог обавио.

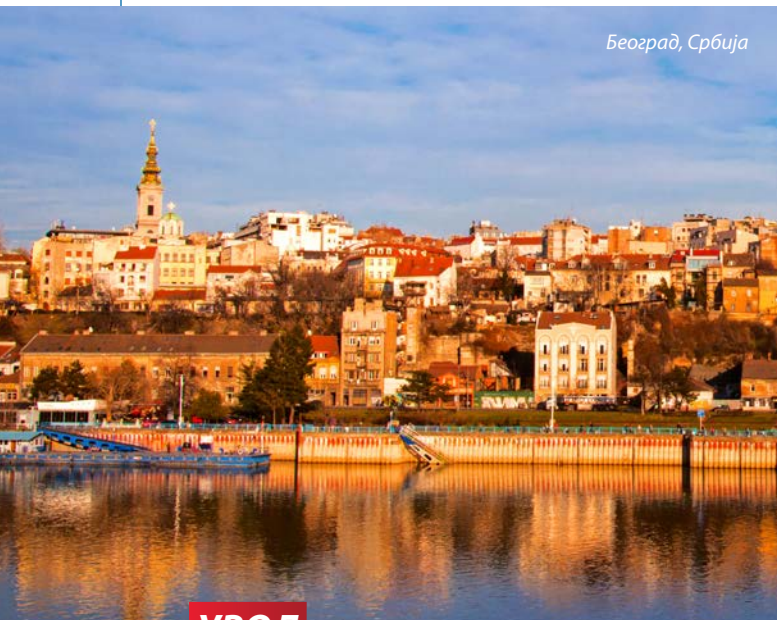
Наше последње речи су намењене ЕВА академији, а посебно за гђу. Алмут Спител. Желели бисмо да им захвалимо и да им честитамо на обављеном раду. За успех овог пројекта је углавном заслужна њихова велика посвећеност и њихов напоран рад. Свима и у име свих оних који су присуствовали, хвала вам.

Xavier Martin
Senior Policy Adviser CER

Sabine Trier
Deputy General Secretary ETF



Београд, Србија



Скопје, Македонија



УВОД

Европски социјални партнери у железничком сектору, Заједница европске железнице и инфраструктурних компанија (ЦЕР) и Европска федерација транспортних радника (ЕТФ), деле мишљење да је социјални дијалог неопходан за развој железничког сектора и за побољшање радних услова за запослене у компанији. Они настоје да спроведу интензиван дијалог на европском нивоу, јер заједничка изјава обе стране је од велике важности за сектор. Резултати њиховог заједничког рада утичу на доношење закона и политику. Примери су споразуми о „Европској дозволи за возаче који обављају прекограничну интероперативну услугу“ и споразум о „Радним условима мобилног особља у прекограничној услузи“, који су постали обавезујуће директиве путем разних законодавних поступака. Заједничко мишљење о „Социјалним аспектима и заштити особља у надметању на тендерима за услуге у јавном железничком транспорту и у случају промене железничког оператера“ садржи захтеве који утичу на социјалне аспекте, а који су укључени у положај Европског парламента за измену и допуну уредбе 1370/2007. Важно је учешће и укључење подружница и чланова организације у државама.

На европском нивоу социјални дијалог се види као делотворно средство за развој индустрије и за испуњење тренутних изазова. Циљ Европске уније и Европских социјалних партнера је да се „ојачају могућности социјалних партнера

и да се у потпуности искористи потенцијал социјалног дијалога у решавању проблема на свим нивоима“ да би се постигла „привреда са високом стопом запослености која пружа економску, социјалну и територијалну кохезију“¹. Овај пројекат је ојачао утицај и видљивост ишода Европског социјалног дијалога у железничком сектору у земљама Западног Балкана. Мере су ојачале могућности социјалних партнера и земаља кандидата да развију национални социјални дијалог и да буду информисане о структури и ишоду Европског социјалног дијалога.

Европске институције наглашавају да је функционисање социјалног дијалога важно за развој и запошљавање у земљама. „Поврх свега разноликост система националних индустријских односа и социјални дијалог су кључне компоненте европског социјалног модела и њена суштинска улога је призната Европским уговорима, укључујући Повељу о основним правима.“² Саопштење Европске комисије чак наводи да је „јак социјални дијалог заједничка карактеристика у оним земљама у којима се показало да је тржиште рада било отпорније на кризу.“³

ЦЕР и ЕТФ желе да уведу социјалне партнере у железничком сектору у земљама кандидатима у посао који се обавља на европском нивоу. Они такође промовишу социјални дијалог у државама чланицама и земљама кандидатима у региону Западног Балкана. Покренули су овај пројекат за почетак и интензивирање

комуникационог поступка са социјалним партнерима у земљама Западног Балкана на европском нивоу.

Државе које су укључене у овај пројекат су нове државе чланице Хрватска и земље кандидати Србија, Црна Гора и Б.Ј.Р. Македонија. Посете земаља и семинари о искуству и размени информација о националном и европском социјалном дијалогу у железничком сектору образовале су главне карактеристике овог пројекта. Идеја је била да се социјални дијалог представи као инструмент за решавање проблема заједнички на двојној основи. Истовремено иницијатори су желели да истакну да је неопходно бити образован и обучен за употребу средстава социјалног дијалога и да је важно бити информисани о процесу дијалога и потенцијалним користима. Још један водећи аспект је био да се покаже да постоји пуно могућности за спровођење социјалног дијалога на нивоу компаније, регионалном или националном нивоу. Стручњаци су објаснили различите системе у Европи и дали преглед разних облика дијалога и понуђених могућности. Пројекат је такође желео да покрене могућности социјалних партнера и да се испуни њихова улога у процесу дијалога. Разговор треба да открије које околности утичу на развој социјалног дијалога - како позитивно тако и негативно.

Основни предуслов је узајамно разумевање и поверење социјалних партнера у овом процесу. Неопходно је придржавати



Подгорица, Црна Гора



Загреб, Хрватска

се основних правила дијалога. Појединачни партнери не смеју само да објаве своја гледишта већ и да слушају друге партнере, да их швате озбиљно и да узму у обзир њихове аргументе. Атмосфера може да се постигне добро припремљеним састанцима и разменом информација. Да би се постигао овај циљ пројекат је организовао семинар за размену искустава и информација између социјалних партнера у земљама Западног Балкана и стручњака из држава чланица и европских институција.

Европски социјални партнери ЦЕР и ЕТФ подржали су социјални дијалог у земљама кандидатима неколико година. Оне имају искуства у промовисању ове ситуације у бившим земљама кандидатима. У 2005. години ЦЕР и ЕТФ су спровеле прву рунду информативних семинара о Европском социјалном дијалогу у новим државама чланицама. Семинари су се одржали 2004. године, први у Будимпешти уз учешће социјалних партнера из Мађарске и Словеније, а други у Братислави који је укључио социјалне партнере из Републике Словачке, Чешке Републике и Пољске. Друга рунда информативних семинара одржана је 2006. године у Талину и Букурешту. Земље учеснице су биле Естонија, Латвија, Литванија, Бугарска и Румунија.

Са овим позитивним искуством заједнички семинар са представницима социјалних партнера из Хрватске, Црне горе, Б.Ј.Р Македоније и Србије одржан је у Сплиту у Хрватској. Он је допринео бољем обостраном познавању разних секторских социјалних партнера из старих и нових држава чланица, бољем познавању националних система и Европског социјалног дијалога као и изједначавање интеграције нових партнера у Европском социјалном дијалогу. Ово је посебно довело до:

- јачања могућности социјалних партнера Хрватске и земаља кандидата да допринесу националном - и у будућности европском - социјалном дијалогу,
- јачања утицаја и видљивости ишода Европског социјалног дијалога у железничком сектору у земљама кандидатима,
- бољег узајамног разумевања између партнера у секторском социјалном дијалогу у земљама кандидатима,
- информација о социјалним партнерима у земљама кандидатима у погледу циљева и активности Европског социјалног дијалога у железничком сектору,

- припремање социјалних партнера из земаља кандидата за европски социјални дијалог
- идентификација перспективе железничког сектора и социјалних партнера у погледу чланства у ЕУ.

Ова брошура о „Европском социјалном дијалогу и социјалном дијалогу у железничком сектору у земљама Западног Балкана“ представља Европски социјални дијалог у железничком сектору и ситуацију социјалног дијалога у земљама Западног Балкана. Публикација описује у следећа два одељка социјални дијалог на европском нивоу, посебно у погледу железничког сектора. Социјални партнери у овом сектору су у стално међусобној сарадњи како би дошли до договора и препорука о релевантним социјалним питањима и питањима која се односе на раднике у железничком сектору. Структура, процес и исход социјалног дијалога ће бити представљени у овој брошури. Досадашња постигнућа ће мотивисати партнере да наставе и интензивирају дијалог као и да развију заједничке активности. У трећем одељку биће описане специфичне ситуације у Хрватској, Црној Гори, Б.Ј.Р. Македонији и Србији од стране представника железничких компанија и синдиката.

¹ Европска комисија (2010): Европа 2020. - Европска стратегија за паметан, одржив и инклузиван развој. Саопштење Комисије. П. 22, п.5.

² Европска комисија (2012): Индустијски односи у Европи 2012. Радни документ особља Комисије. П. 8.

³ Европска комисија (2012): За обнову у којој има пуно посла. Саопштење Комисије Европском парламенту, Савету, Европском економском и социјалном комитету региона. Европска комисија. Стразбур. П. 12.

1 СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ – ПОЗНАВАЊЕ ЊЕГОВОГ ФУНКЦИОНИСАЊА

1.1 ИСТОРИЈАТ

Актери у индустријским односима су познати под термином 'социјални дијалог'. Када је реч о утицају на припрему и развој питања која се односе на рад, социјални дијалог је делотворан инструмент за актере, социјалне партнере. Шта подразумевамо по термином 'социјални дијалог'? Дефиниција Међународне радничке организације (ИЛО) наводи да

„Социјални дијалог садржи све врсте разговора, саветовања и размене информација између, или међу, представницима влада, послодавцима и радницима за питања од заједничког интереса. Како социјални дијалог заправо функционише зависи од земље до земље и од региона до региона. Он може да постоји као тројни поступак, са владом као званичном страном у дијалогу или може да се састоји од двојног односа између радне снаге и управе, са или без непосредног уплитања владе. Он може да буде неформалан или институционализован, а често је то њихова комбинација. Може да се одржи на националном, регионалном нивоу или на нивоу предузетништва. Може да буде интер-професионални, секторски или њихова комбинација.“⁴⁴

Принцип за информисање и саветовање представника радника налази се у средишту европског социјалног модела а посебно социјалног дијалога. Директива 2002/14/ЕЗ о оснивању општег оквира за информисање и саветовање запослених у Европској заједници, утврђује „минималне захтеве за права на информације и саветовање запослених у подухватима или оснивање унутар Заједнице“⁴⁵. Ова директива учвршћује права о информацијама и саветовању као делу социјалног дијалога између законодавства ЕУ (ацрус цоммунаутаире). Нове државе чланице морају да примене структуре и активности социјалног дијалога и да их интегришу у своје националне одредбе. Може да узме неколико облика и да има неколико нивоа релевантности широм 28 држава чланица ЕУ. Различити

национални модели дијалога осликавају различите историје и економске и политичке ситуације државе..

Развој социјалног дијалога се заснива на бројним регулативама и заједничким споразумима на које се наилази у Европи. Ово су фундаментални текстови који регулишу учешће радника и промовишу социјални дијалог:

- ИЛО конвенције „Конвенција о слободи удруживања и заштита права на организовање, 1948. (бр. 87)“ и „Конвенција о праву на организовање и колективном преговарању, 1949. (бр. 98)“.⁶
- Европска социјална повеља (1961). Сабрани текстови б. издање, ажурирано до 30.6.2008.⁷
- Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника (1989).⁸
- Повеља Европске уније о основним правима. 2000.⁹

Принцип слободе удруживања је кључан у вредностима ИЛО-а. Право на организовање и формирање организација послодаваца и радничких организација је предуслов за поуздано колективно преговарање и социјални дијалог. Релевантни ИЛО инструменти су одређени у две конвенције:

Конвенција о слободи удруживања и заштити права на организацију, 1948. (бр. 87)

Ова основна конвенција утврђује права радника и послодаваца да оснивају и удружују сопствене организације које бирају без претходног одобрења. Радничке организације и организације послодаваца организују се слободно и не подлежу томе да буду распуштене или суспендоване од стране административних власти, и имају право на оснивање и уједињење федерација и конфедерација, које за узврат могу да се повежу са међународним организацијама радника и послодаваца.

Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање 1949. (бр. 98)

Ова основна конвенција даје могућност радницима да уживају једнаку заштиту од поступака дискриминације против удруживања, укључујући захтеве да радник не сме да се придружи синдикату или да се одрекне чланства у синдикату због запошљавања, или отпуштање радника због чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Радничке организације и организације послодаваца уживају адекватну заштиту од било којих поступака међусобног мешања, посебно оснивање радничких организација под доминацијом послодаваца или организација послодаваца, или подршка радничким организацијама финансијским или другим средствима, са циљем да се таква организација стави под контролу послодавца или организација послодаваца. Конвенција такође брижљиво чува право на колективно преговарање.

Европска социјална повеља је уговор Савета Европе која гарантује социјална и економска људска права. Она је усвојена 1961. године и ревидирана 1996. године. Члан 21 ревидиране верзије одређује право радника да буду информисани и саветовани о економској и финансијској ситуацији компаније и да им се да предлог одлука, што значајно може да утиче на интересе радника. Члан 22 проширује право на учешће:



Члан 22 - Право на учешће у одређивању и унапређењу радних услова и радног окружења

Са циљем да се обезбеди делотворно спровођење права радника на учешће у одређивању и унапређењу радних услова и радног окружења у подухвату, Стране прихватају да усвоје или охрабре мере које омогућавају радницима или њиховим представницима, у складу са националним законодавством и праксом, са допринесу:

- a. одређивању и унапређењу радних услова, радне организације и радног окружења;
- b. заштити здравља и безбедности у оквиру подухвата;
- ц. организовању социјалних и социо-културних услуга и установа у оквиру подухвата;
- д. надзиру очување уредаба о овим питањима.

Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника је усвојена 1989. године од свих држава чланица осим у Великој Британији. Повеља се свата као политички инструмент који садржи „моралне обавезе“, чији је циљ да се гарантује поштовање одређених социјалних права у земљама о којима је реч. Ово се примарно односи на тржиште рада, стручну обуку, социјалну заштиту, једнаке могућности и здравије и безбедност на раду. Релевантност резултата социјалног дијалога је поменута под тачком 12:

12. Послодавци и организације послодавца, са једне стране, и радничке организације, са друге стране, имају право да преговарају и закључују колективне уговоре под условима који су утврђени законом и праксом.

Дијалог између две стране индустрије на европском нивоу, који мора да се развије, може ако то стране сматрају да је пожељно, да доведе до уговорних односа посебно на нивоу унутар струке и на секторском нивоу.

Повеља о основним правима уједињена је у једном документу основних права која се примењује на нивоу Европске уније (ЕУ). Она је донета у Ници 7. децембра 2000. године. Она утврђује етичке принципе и права за житеље и становнике ЕУ који се односе на достојанство, слободу, једнакост, солидарност, држављанство и правду.

Одредбе Повеље се односе на институције и тела ЕУ, као и на њене државе

чланице. ЕУ и национално законодавство морају да буду доследни са принципима који су утврђени у Повељи. Међутим, Повеља има правну примену само када институције и државе чланице примењују право ЕУ. Она не проширује надлежности Уније ван оних које су гарантоване Уговорима. Велика Британија, Пољска и Чешка Република су осигурале изузимање од примене Повеље.

Са ступањем на снагу Лисабонског уговора 1. децембра 2009. године, Повеља (према измени допуни у децембру 2007.) је добила исту правну вредност као и уговори и постала једнако обавезујућа.

Чланови 27 и 28 се односе на „Права радника на информисаност и саветовање унутар подухвата“ и „Право на колективно преговарање и деловање“. Она такође садржи изричит захтев Комисији да изнесе предлог да се преведе садржај Повеље у закон. За Повељом су уследили акциони програми и специфични законодавни предлози.

**ДВОРАЦ ВАЛ ДУЧЕЗЕ:**

У јануару 1985. године, Жак Делорс, председник Европске комисије, позвао је Европске социјалне партнере да се по први пут састану како би покренули Европски социјални дијалог

⁴ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>

⁵ [⁶ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-en/index.htm>](http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927.0004.02/DOC_1&format=PDF. Члан 1.</p>
</div>
<div data-bbox=)

⁷ http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf

⁸ http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm

⁹ http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf



1.2 ЦИЉЕВИ И КОРИСТИ ОД СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Организације које представљају послодавце и раднике играју важну улогу у државама чланицама ЕУ. Оне су актери који утичу на развоје на радном месту и на ширу привреду и друштво. Природа и опсег ове улоге значајно се разликује од земље до земље. На националном нивоу она садржи регулисање плате и услове запошљавања путем колективног преговарања у разним облицима и на разним нивоима. Они заједнички могу да креирају нацрт уговора у областима као што је социјална сигурност, обука или здравље и безбедност, или да разговарају о питањима од обостраног интереса. Социјални партнери такође износе мишљење владама и другим јавним властима путем консултација. У најбољем случају они могу да утичу на обликовање закона и политику запошљавања.

Европски социјални модел је заједничка визија коју негују многе европске државе за своја друштва. Постоји широко прихватање да овај модел најмање садржи одржив економски раст, високе стандарде живота који су у порасту, високе нивое запошљавања, образовање високог квалитета, свеобухватну добробит и социјалну заштиту, ниске нивое неједнакости и високе нивое солидарности, као и важну улогу за представнике радника и послодавце и дијалог између њих. Сматра се да су социјални дијалог и квалитет индустријских односа у центру Европског социјалног модела. Пошто социјални

дијалог игра релевантну улогу у државама чланицама, посебно у оснивању држава чланица и оних које су се прикључиле до краја 20.-ог века, он је укључен у институционалне текстове и текстове и процесе који сачињавају политику а који су ове државе конструисале на европском нивоу.

Социјални партнери најбоље познају и имају најбоље искуство о реалностима у запошљавању и социјалној ситуацији у одређеном сектору и компанијама. Њихово саветовање од стране политичара и власти може да унапреди управљање у областима која се односе на рад. Постизањем споразума, они могу да постигну компромисе и ускладе своје интересе на начин на који то понекад ње могуће за законе. Користи од социјалног дијалога су дуго биле широко препознате у државама чланицама.

Како европска привреда и тржиште рада постају све више интегрисани, постало је неопходно да се развије улога запошљавања и социјалне политике ЕУ. Институције ЕУ и државе чланице су одлучиле да сличне користи могу да се постигну путем социјалног дијалога на европском нивоу. Али социјални дијалог на европском нивоу - због свог међународног карактера - преузима другачији облик од оног на националном, регионалном нивоу и нивоу компаније. Европски социјални партнери пружају форум за размену идеја и мишљења и за промовисање дијалога међу партнерима. Они могу да преговарају о обавезујућим споразумима и препорукама које не обавезују за релевантне

социјалне теме и теме запошљавања на сталној основи. Са својим заједничким мишљењима и изјавама они могу да проследи своје забринутости Европској комисији, Европском парламенту и Савету министара. Европски социјални партнери у железничком сектору су већ спровели широк низ иницијатива и створили су велики број заједничких текстова, за промовисање своје политике. Ишод социјалног дијалога у железничком сектору је описан у посебном поглављу.

1.2 ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ – ИСТОРИЈА И РАЗВОЈ

Социјални дијалог постоји на различитим нивоима унутар одређених земаља али такође и на нивоу Европске уније. Заједно са европским социјалним законима, Европски социјални дијалог је главни инструмент за унапређење стандарда радника у Европској унији и за допринос модернизацији тржишта рада. Европски социјални дијалог има различите задатке и преузима различите облике за оне на националном нивоу. На европском нивоу европске организације, које представљају послодавце и раднике на националном нивоу, воде разговоре и преговоре за постизање заједничких споразума или препорука и утичу на стварање политике ЕУ. Он је садржан у Уговорима о функционисању Европске уније (чланови 151-155).

Нећемо писати о комплетној историји Европског социјалног дијалога, али кратак преглед је користан за шватање облика и

процеса. Корени социјалног дијалога на европском нивоу могу да се прате уназад до Европске заједнице за угља и челик (ЕЦЦЦ) која је основана 1952. године од стране шест земаља. Саветодавни одбор је био одговоран, који је окупио представнике произвођача угља и челика, раднике, потрошаче и трговце. Каснијих година овај принцип је продужен на свеукупну привреду унутар Европског економског и социјалног комитета. Облици дијалога на нивоу ЕУ дуж индустрије почели су да се одржавају 1970. године и били су углавном тројне природе. Осамдесетих година 20. века разговор између представника послодавца и радника почео је да добија све већи значај због нових социјалних и економских питања која су настала у унутрашњем тржишту Европе. Такозвани „Вал Дучесе“ дијалог довео је до признавања првог Уговора за социјални дијалог на нивоу ЕУ између управе и радника.

Са Уговором из Мадрихта (1992), социјални партнери на европском нивоу добили су јачу улогу у састављању и примени социјалне политике Заједнице и већу правоснажност путем својих нових права да буду консултовани о предложеним акцијама Заједнице. Дијалог дуж индустрије је спроведен било путем социјалних партнера, пратећи њихов аутономни план, или путем консултација на основу законодавног плана Комисије. Аутономни дијалог је довео до заједничких мишљења и изјава о аспектима запошљавања и економској политици. Консултације су довеле до оквирних споразума, о родитељском боловању (1995), послу са делимичним радним временом (1997) и послу на одређено време (1999), што је довело

до обавезујућих директива у државама чланицама.

Чланови 138 и 139 из Уговора из Амстердама (1997) институционализовали су Европски социјални дијалог као средство саветовања социјалних партнера о социјалним иницијативама и законима на европском нивоу и као инструмент са којим треба преговарати о уговорима.

Нове врсте текстова у аутономном дијалогу између социјалних партнера дуж сектора довео је до оквирних споразума, нпр. о стресу који се односи на посао (2004), једнакости полова (2005), узнемиравању и насиљу на раду (2007) као и инклузивним тржиштима рада (2010).

Лисабонски уговор (2009) мења и допуњава два главна уговора ЕУ, Уговор о Европској унији и Уговор о оснивању Европске Заједнице. Назив последњег је промењен у Уговор о функционисању Европске уније (ТФЕУ). Његова сврха је да пружи Унији правни оквир и алате који су неопходни за испуњење изазова и да одговори на захтеве грађана. Одредбе о социјалном дијалогу, о консултацијама и преговорима са социјалним партнерима (раније чланови 138 и 139 из Амстердамског уговора) су у стварности задржани неизмењени у ТФЕУ (чланови 154 и 155).¹⁰

1. *Комисија има задатак да промовише консултације управе и радника на нивоу Уније, и предузете све релевантне мере за омогућавање њиховог дијалога путем обезбеђења усклађене подршке странама у разговору.*
2. *За постизање овог циља, пре*

подношења предлога на пољу социјалне политике, Комисија треба да се посаветује са управом и радницима о могућем смеру акције Уније.

3. *Ако после таквих консултација, Комисија сматра да је акција Уније препоручљива, она треба да се посаветује са управом и радницима о садржају предвиђених предлога. Управа и радници треба да доставе Комисији мишљење или, ако је прикладно, препоруку.*
4. *Приликом консултација које се наводе у ставовима 2 и 3, управа и радници могу да информишу Комисију о својој жељи да покрену поступак који је предвиђен у члану 155. Трајање овог поступка не сме да буде дужи од девет месеци, осим ако управа и радници о којима је реч као и Комисија заједнички одлуче да га продуже».*

Члан 155 ТФЕУ

1. *Уколико управа и радници тако желе, дијалог између њих на нивоу Уније може да доведе до уговорних односа, укључујући уговоре.*
2. *Уговори који су закључени на нивоу Уније треба да буду примењени било у складу са поступцима и праксама које су специфичне за управу и раднике и државе чланице или, у смислу покривеном чланом 153, на заједнички захтев страна потписница, одлуком Савета о предлогу Комисије. Европски парламент треба да буде информисан. Савет треба да делује једногласно уколико уговор о коме је реч садржи једну или више одредби које се односе на једну или више области за које је потребна једногласност у складу са чланом 153(2).*

Члан 155 ТФЕУ

Главна измена је да ТФЕУ садржи нов члан 152: „Унија признаје и промовише улогу социјалних партнера на свом нивоу, узимајући у обзир разноликост националних система. Он ће да олакша дијалог између социјалних партнера, поштујући њихову аутономију. Тројни социјални самит за развој и запошљавање треба да допринесе социјалном дијалогу.“¹¹

Члан 152 ТФЕУ

¹⁰ За више информација погледајте: Европска комисија, Генерални директорат за запошљавање, социјална питања и инклузија: Водич за социјалну Европу. Том 2: Социјални дијалог. јануар 2012.

¹¹ Уговор о Европској унији (ТЕУ) и Уговор о функционисању Европске уније (ТФЕУ) према измени и допуни од стране Лисабонског уговора (2007). 2008. Члан 152.

1.3 ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ – ОБЛИЦИ И ПОСТУПЦИ

Социјални дијалог на нивоу ЕУ, дуж индустријског нивоа и на нивоу сектора има два главна облика. Један је деловање као одговор на саветовања од стране Европске комисије, други је независан рад на питањима која су идентификовали сами социјални партнери. Ови процеси могу да буду формални или неформални и могу да се ограниче на радничке организације и организације послодаваца, а такође могу да укључе државне и друге јавне власти.

Дијалог има два основна облика и дешава се на два главна нивоа. Његов облик може да буде:

- **двојни**, који укључује само социјалне партнере (организације које представљају послодавце или раднике) или
- **тројни**, који укључује социјалне партнере и институције ЕУ (углавном на нивоу широм индустрије)

Главни нивои дијалога су:

- **дуж** индустрије, што значи дијалог чији опсег покрива целу привреду и тржиште рада ЕУ и све секторе;
- **секторски**, који покрива једну специфичну индустрију дуж ЕУ; и
- **компанија**, где су главни облици Раднички савети Европе,

у зависности од нивоа на којем различите организације учествују у дијалогу. Синдикати на нивоу дуж индустрије представљени су Европском конфедерацијом синдиката (ЕТУЦ) и послодавцима путем Пословне Европе (са послодавцима из приватног сектора), Европског центра послодаваца и предузећа која пружају јавне услуге (ЦЕЕП) и Европског удружења занатлија, малих и средњих предузећа (УЕАПМЕ). На нивоу сектора социјални партнери се удружују спајајући државне синдикате и удружења послодаваца који раде у одређеним индустријама дуж Европе.

43 сектора индустрије, услуге и трговина поставили су одборе за социјални дијалог; један од њих је железнички сектор. Рад одбора подржава Европска комисија. У овим одборима социјални партнери могу, својом иницијативом, да разговарају о питањима од обостраног интереса, да обављају заједнички рад и

да преговарају о споразумима и другим заједничким текстовима.

Комисија саветује социјалне партнере дуж индустрије и у сектору о разним питањима, а партнери могу да изграде заједничке одговоре путем одбора за социјални дијалог. У поступку доношења закона у Европи који се односе на запошљавање и социјалну политику Комисија мора да консултује социјалне партнере. Они могу да преговарају о споразумима који могу да добију правну снагу директивом ЕУ, посредно као у случају уговора о „Европској дозволи за возаче који обављају прекограничну интероперативну услугу“ (Директива 2007/59/ЕЗ) и непосредно у случају уговора о „Радним условима мобилног особља у прекограничним услугама“ (Директива 2005/47/ЕЗ). У транспортном сектору бројне законодавне мере имају директан социјални утицај, што значи да је социјалне законе потребно шватати у смислу социјалних партнера.

ПОСТУПАК САВЕТОВАЊА¹²

Пре подношења предлога на пољу социјалне политике и пре законодавних предлога о социјалним питањима, дужност Комисије је да се саветује са социјалним партнерима о њиховом погледу на могуће нове иницијативе или законе широм ЕУ. Саветовање садржи различите кораке и фазе. Под чланом 154 ТФЕУ, Европске социјалне партнере саветује Комисија о принципима и садржају било које европске иницијативе о социјалној политици у формалном саветодавном поступку у две фазе.

У првој фази, Комисија саветује социјалне партнере ЕУ о могућем правцу нових законодавних предлога на пољу социјалне политике. Социјални партнери треба да одговоре у року од шест недеља. После анализе одговора, Комисија одлучује да ли да одржи другу рунду саветовања. Ако је потребно, она саветује Европске социјалне партнере о садржају предлога. Социјални партнери морају поново да одговоре Комисији у року од шест недеља.

Социјални партнери могу да одлуче да отворе преговоре и да се баве посебним питањем путем двојног социјалног дијалога у било којој фази током две фазе саветовања.

У том случају иницијатива Комисије се опозива. Међутим, ако Европски социјални партнери не желе то да ураде, а Комисија сматра да је радња Уније пожељна, они ће наставити да спремају свој законодавни предлог.

2) Европске социјалне партнере саветује услуга Комисије о развојима на нивоу Уније у свим областима (као што је трговина, унутрашње тржиште, образовање, индустријска или транспортна политика) имајући социјалне импликације.

Члан 2 одлуке Комисије 98/500/ЕЗ од 20. маја 1998. године: Сваки одбор, за сектор активности за који је основан, треба да:

- (а) буде консултован о развојима на нивоу Заједнице имајући социјалне импликације, и
- (б) развије и промовише социјални дијалог на секторском нивоу.

(3) Поред тога, социјални партнери могу да узму учешће у свим јавним саветовањима о иницијативама које нису везане за законодавство (нпр. зелене карте, бели папири, комуникације) а које су покренути од стране Комисије пре припреме процене утицаја за нове или измењене законе ЕУ. Пошто је ова иницијатива део општег оквира, социјални партнери ће бити саветовани на истој основи као и остале интересне стране. Међутим, ако Европски социјални партнери усвоје заједнички положај он може да буде јак и репрезентативан показатељ





СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ ПРЕДСТАВЉАЈУ СВОЈЕ ЗАЈЕДНИЧКО МИШЉЕЊЕ О „ЗАШТИТИ ОСОБЉА У КОНКУРЕНТСКОМ УЧЕСТВОВАЊУ НА ТЕНДЕРИМА“ ЧЛАНОВИМА ЕВРОПСКОГ ПАРЛАМЕНТА У СЕПТЕМБРУ 2013. године (С лева на десно): Матијас Рохман (ЦЕР), Др. Либор Лохман (ЦЕР), Карим Зериби (МЕР), Богуслав Либераци (МЕР), Гај Гривелдинг (ЕТФ), Карл-Хајнц Зимерман (ЕВГ), Франсоа Ногу (ЦЕР)

реалних политика и њихових утицаја, што би требало узети у обзир у свим накнадним проценама утицаја.

ПРОЦЕНА УТИЦАЈА ¹²

Комисија се ангажује да саветује социјалне партнере у погледу процена утицаја, што је обавезно за Европску комисију када припрема нове или модификује постојеће законе као што је наведено у њеним Смерницама за процену утицаја. Ове смернице назначувају да саветовање мора да буде у складу са општим принципима Комисије и минималним стандардима за саветовање (нпр. у погледу минималног времена одговора, довољног публицитета и домаћаја до свих релевантних циљних група, или потреба да се пружи повратна информација о исходима).

Погледи и допринос Европских социјалних партнера може да буде кључни елемент у процесу процене утицаја Комисије. Европски социјални партнери су посебно добро постављени да пруже детаљан

доказ и стручност у свом сектору, укључујући податке и друге техничке уносе, чиме доприносе квалитету како процене утицаја тако и доношења одлуке.

СЕКТОРСКИ ОДБОРИ ЗА СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

Секторски одбори за социјални дијалог су главна тела за развој заједничких акција од стране социјалних партнера на европском нивоу. Железнички сектор је поставио свој секторски одбор за социјални дијалог. Социјални партнери су аутономни у свом раду. Они одлучују о радном програму, броју и датумима састанака и планираним исходима. Европска комисија подржава рад финансијски и организационо.

Састанци су подељени на пленарне седнице, састанке радних група и састанке управних одбора. На пленарним седницама Европска комисија може да плати надокнаду за 28 представника послодавца и радника. Надокнада трошкова

је ограничена за представнике држава чланица ЕУ. Иницијатива пружа тумачење на 6 језика.

15 учесника по страни који користе 3 радна језика добијају надокнаду за састанке радне групе. Железнички сектор је поставио две радне стране:

Радна страна И:

Прилагодљивост - интероперативност

Радња страна ИИ:

Могућност запошљавања и једнаке могућности

5 учесника добијају надокнаду по страни за састанке управне групе.

Поред тога, састаће се ад хоц радна група за пројекат, у зависности од програма рада. Годишње се одржава једна пленарна седница. Овим се поставља годишњи радни програм и бира се председник и потпредседник Европског одбора за социјални дијалог за железнички сектор. Наредно поглавље описује активности и исходе Европског социјалног дијалога (железница).



¹² Од: Европска комисија (2014): Вадемецум – Практични водич за организације социјалних партнера ЕУ и њихове националне партнере.

¹³ Од: Вадемецум – Практични водич за организације социјалних партнера ЕУ и њихове националне партнере. Март 2014.

2 ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ 36-3 У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ

2.1 ИСТОРИЈАТ ЕВРОПСКОГ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ

Европски социјални дијалог у сектору железничког транспорта има дугу историју. Године 1972. основан је заједнички одбор за железнички сектор на иницијативу Европске комисије. Њени чланови су именовани од стране Комисије, на основу предлога које су направили релевантни социјални партнери. Заједнички одбор је иницијално више саветодавно тело него форум за прави социјални дијалог. Али укључени социјални партнери су га користили за развој активног дијалога и, штавише, од 1992. године они су искористили могућности дате у Уговору из Мадрихта које се односе на секторски социјални дијалог.

Одбор за секторски за социјални дијалог за железнички сектор основан је 1999. године, на заједнички захтев социјалних партнера, ЦЕР и ЕТФ и заменио је Заједнички одбор. Његово стварање је постало неопходно због захтева прописаних у одлуци Комисије 98/599, која је проширила могућност за Европски социјални дијалог на све секторе и није је предвидела само за ограничен број заједничких одбора. Једна од главних разлика у поређењу са заједничким одборима је да социјални партнери више нису појединци које именује Комисија, већ су представници и признате организације Европских социјалних партнера, које саме именују учеснике.

Европски социјални дијалог се брижљиво чува у Уговору ЕУ (члан 152 ТФЕУ). Европска комисија мора да даје подршку и олакшава дијалог између социјалних партнера поштујући њихову аутономију (чланови 152, 154). Комисија такође мора да се саветује са социјалним партнерима на пољу социјалне политике (чл. 154) а у складу са поступком процене утицаја за нове законе у сектору, на пример у огледу 4. пакета за железницу (унутрашњи поступак). Она функционише као једна врста катализатора. Европски социјални партнери имају право да одлуче да

спроведу аутономне преговоре (чл. 155). Преговори у складу са чланом 155 Уговора: важно искуство

Европски социјални партнери за железницу су по први пут преговарали 1996. године, а 1998. године су потписали уговор у погледу преговора железничких радника у директиви за радно време у ЕУ (93/104/ЕЕЗ, сада 2003/88/ЕЗ). У овом уговору, социјални партнери су заједнички прогласили да ће железнички радници у потпуности бити укључени у опсег директиве за радно време и идентификовани су у три области активности у којима могу да се примене могућности изузећа од члана 17 директиве.

Када је директива за радно време измењена а укључени изузети сектори (транспортни радници, рибари, лекари у обуци), Комисија, Европски парламент и Савет министара су у потпуности поштовали уговор и дефиниције социјалних партнера. Међутим, у овом уговору социјални партнери су се сложили о принципима и нису преговарали о условима и одредбама за радно време.

2.2 СТРУКТУРА ЕВРОПСКОГ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ СЕКТОР

Општи поступак за формални социјални дијалог на нивоу ЕУ је описан у поглављу 2.3. Овај поступак се такође примењује у железничком сектору.

Двојни социјални дијалог је најважнији облик дијалога у железничком сектору. Европски социјални партнери који учествују у формалном социјалном дијалогу морају да буду признати од стране Европске комисије као организације представника социјалних партнера у железничком сектору. Критеријуми су да они морају да буду европске организације, њихове подружнице морају да буду признати социјални партнери на националном нивоу, морају да имају мандат и способност да делују као организације социјалних партнера на европском нивоу

и морају обострано да се признају као партнери.

Признати социјални партнери у железничком сектору са стране послодаваца су:

- Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (ЦЕР)
- европски управници за инфраструктуру (ЕИМ) од 2005,

а са стране синдиката:

- Европска федерација транспортних радника (ЕТФ).

Задачи социјалних партнера у формалном социјалном дијалогу су:

- Консултације о законским предлозима (члан 154)
- Оснивање одбора за социјални дијалог и активно учешће
- Преговарање о споразумима, на пример о радним условима за цео сектор [члан 155(2) ТФЕУ]

Тела за Европски социјални дијалог су Одбор за социјални дијалог, управни одбор и радне групе.

Одбор за социјални дијалог за железнички сектор има 28 чланова са сваке стране - удружења послодаваца (именовани од стране ЦЕР и ЕИМ) и синдиката (именовани од стране ЕТФ). Надокнада за учешће од стране Европске комисије је ограничена на представнике држава чланица ЕУ. Одбор се састаје једном годишње на пленарној седници. Тренутни председник је Гуу Греивелдинг (ЕТФ), тренутни потпредседник је Маттиас Рохрманн (ЦЕР). Председник и потпредседник се бирају на сваке две године.

Управни одбор се састоји од пет представника са сваке стране и секретара ЦЕР-а, ЕИМ-а и ЕТФ-а. Он припрема дневни ред за пленарну седницу. Одбор за социјални дијалог за железнички сектор има две сталне радне групе. Радна група И се фокусира на прилагодљивост и интеропераивност (председник: Андерс Олофссон (ЦЕР), подносиоци извештаја су Серге Пителон (ЕТФ), Барбара Грау (ЦЕР). Радна група ИИ се фокусира

на могућности запошљавања и једнаке могућности (председавајућа: Марија-Цристина Марзола (ЕТФ), подносиоци извештаја: Викторија Калас (ЦЕР), Даниела Златкова (ЕТФ).

Одбор за социјални дијалог је организован у складу са унутрашњим правилима. Међутим, у свакодневном раду он следи флексибилан приступ и користи своје структуре у складу са различитим потребама како оне наилазе. Поред формулисаног социјалног дијалога Европски социјални партнери постављају хоц групе за пројекат, што зависи од годишњег програма рада.

2.3 СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ

2.3.1 ЗАЈЕДНИЦА ЕВРОПСКИХ ЖЕЛЕЗНИЦА И ИНФРАСТРУКТУРНИХ КОМПАНИЈА (ЦЕР)

Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (ЦЕР) је водеће европско удружење за железницу. Основано је 1988. године са дванаест чланова а сада спаја више од 70 чланова - Европски железнички подухват, њихова национална удружења и инфраструктурне компаније. Чланство се састоји од тела која су давно основана, нових учесника као и јавних и приватних предузећа.

Чланови ЦЕР-а представљају отприлике 61% дужине железничке мреже, више од 84% железничког теретног пословања и око 99% железничких путничких превоза у ЕУ, Ефта и земљама за прикључење ЕУ.

Географски гледано, чланови ЦЕР долазе из Европске уније, Норвешке, Швајцарске, Молдавије, земаља кандидата (Македоније, Црне Горе, Србије и Турске) и земаља Западног Балкана.

Средиште ЦЕР-а се налази у Бриселу и представља интересе својих чланова у Европском парламенту, Европској комисији, Савету министара и другим установама које стварају политику као и заинтересованим странама у транспорту. Циљеви ЦЕР-а су да допринесе регулаторном окружењу увећавајући могућности за пословање за европску железницу и компаније железничке инфраструктуре.



ПОТПИСИВАЊЕ ЗАЈЕДНИЧКИХ ПРЕПОРУКА О БЕЗБЕДНОСТИ:
5. децембра 2012. године од стране Либор Лохмана, Др. Рудолфа Милера, Сабине Триер и Гаја Гривелдинга (ЛТР)

КОМУНИКАЦИЈА ЖЕЛЕЗНИЦА

Главни изазови за комуникацију су изградња репутације ЦЕР-а као меродавног и поузданог партнера и истицање пропагандних порука за железницу у различитом окружењу. Употребом великог опсега унутрашњих и спољашњих средстава за комуникацију, ЦЕР се труди да представи положаје сектора у Европским институцијама, јавности и члановима ЦЕР-а. Дешавања и односи са медијима се користе за подизање свести о положају ЦЕР-а, док публикације пружају суштинске информације о многим питањима. Средства за интерну комуникацију, као што је недељни билтен, ЦЕР Монитор, обавештавају чланове ЦЕР-а о недавним развојима у транспорту у ЕУ. Током протекле године, покренута су два нова информациона средства на месечном нивоу. ЦЕР Течнинал Монитор информисе чланове о активностима које се односе на ЕРА, а ЦЕР Енвиронмент Монитор се фокусира на еколошка питања која се односе на железницу.

ДИЈАЛОГ СА ПАРТНЕРИМА

ЦЕР непрестано настоји да буде поуздан, меродаван и одан партнер, израђујући стабилне односе на основу активног и транспарентног дијалога између сектора и Европских институција. Да би се то постигло, ми негујемо заједничку и уједињену Европску заједницу железница.

Друге железничке организације се редовно позивају да учествују у ЦЕР радним

групама. Разговори о питањима инфраструктуре, превоза робе и путника често се одржавају између стручњака ЦЕР-а из канцеларије Брисела и чланова ЦЕР-а као и представника из Европске управе железничке инфраструктуре (ЕИМ), Међународног синдиката железница (УИЦ), Европске железничке индустрије (УНИФЕ) и Међународног синдиката за јавни транспорт (УИТП). Недавне активности су такође довеле до блиске сарадње између удружења железница о техничким питањима. Од њеног оснивања 2004. године од стране ЕУ, Европска железничка агенција (ЕРА) је постала још један кључни партнер за питања од највећег техничког усклађивања.

ЦЕР такође одржава блиске односе са Европском федерацијом уговарача за радове на железничким шинама (ЕФРТЦ), Европском федерацијом транспортних радника (ЕТФ), Међународним синдикатом комбинованих компанија за друмски и железнички превоз (УИРП), РаилНетЕуро-пе (РНЕ) и Међународним одбором за железнички транспорт (ЦИТ), међу осталима. О специфичним питањима, ЦЕР се везује и са организацијама које нису железничке, укључујући НВО као што је Транспорт и околина (Т&Е), организације за лобирање путева као што је Међународни синдикат за друмски транспорт (ИРУ) и Федератион Интернационале де л'Аутомобиле (ФИА) као и финансијским телима, као што је Европска инвестициона банка (ЕИБ). ЦЕР је такође члан Центра за студије европске политике (ЦЕПС) и Пријатеља Европе,

два политичко-истраживачка инситута у Бриселу, и Железничког форума Европе, МЕП-ове платформе која је посвећена железничком транспорту.

ЦЕР И СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ

ЦЕР је непрофитна организација, призната од стране Европске комисије као представник организације социјалног партнера за железнички сектор са стране послодавца. Додељено јој је потпуно овлашћење да се сагласи са улогом која је додељена социјалним партнерима од стране уговора ЕЗ, а то је саветовање о законским предлозима у складу са чланом 154 и преговори о уговорима о, на пример, радним условима за цео сектор у складу са чланом 155. ЦЕР је посвећен Европском социјалном дијалогу.

ОСТАЛА КЉУЧНА ПОЛИТИЧКА ПИТАЊА

Главни фокус ЦЕР-а је промовисање развоја железничког транспорта: ово је од суштинског значаја за креирање одрживог транспортног система који је ефикасан и еколошки исправан. Кључни приоритет у овом погледу је постизање уравнотежености модалне раздвојености у транспортном систему, смањење спољашњих трошкова у друштву и унапређење економске ефикасности. Паралелно са иницијативама железница за унапређење квалитета железничке услуге, ЦЕР увиђа да је обезбеђивање правилног финансирања за модернизацију железничке инфраструктуре (на националном нивоу и путем ЕУ ТЕН-Т и кохезионих фондова) предуслов за постизање жељене модалне поделе. Стварање исправних оквирних услова за транспортну економију, посебно једнака правила игре за све у инфраструктурном приступу који се наплаћује у свим режимима транспорта, још једна је услов за постизање модалног помака. Зато у ЦЕР-у верују да се мора постићи интернализација спољних трошкова у наплатама инфраструктурног приступа у будућим Еу законима. Постизање интероперативности европског железничког система је кључно за унапређење конкурентности железнице у међународном

теретном пословању и, дугорочно, смањењу трошкова. ЦЕР активно подржава рад Европске железничке агенције који је постављен 2005. године.

СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЈА

ЦЕР-ом руководи вишенационални тим којим управља извршни директор. Тим покрива сва политичка питања која утичу на железницу: инфраструктура, превоз путника и робе. Он пружа специјалну подршку за чланове Централне и Источне Европе и посебно је фокусиран на социјална питања. ЦЕР нуди стручну помоћ и савет креаторима политике у Бриселу. Чланови се редовно састају на нивоу радне групе за одређена питања, и два пута годишње на високом нивоу, како би одлучили о политичким смерницама за рад ЦЕР-а.

2.3.2 УПРАВНИЦИ ЕВРОПСКЕ ЖЕЛЕЗНИЧКЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ (ЕИМ)

ЕИМ је међународно, непрофитно удружење са средиштем у Бриселу које представља заједничке интересе независних Европску управника за железничку инфраструктуру. ЕИМ тренутно има 11 пуноправних и 2 помоћна члана који представљају 11 европских земаља. Чланице ЕИМ-а су посвећене унапређењу управљања железничком инфраструктуром и услузи коју оне пружају својим корисницима. Оне ово постижу промовисањем сопственог унапређења путем упоређивања са најбољима и разменом најбољих пракси. Организациона структура ЕИМ-а је намењена да пружи најбољу платформу.

МИСИЈА ЕИМ-А

Од стварања 2002. године, ЕИМ је главна организација за лобирање за независне Руководиоце инфраструктуре. Мисија ЕИМ-а је да унапреди развој железничког транспортног режима тако што ће деловати као организација за лобирање према индустрији и заједно са њом, а такође и да пружи стручност одговарајућим телима укључујући Европску железничку агенцију (ЕРА).

ВИЗИЈА

Визија ЕИМ-а је да створи једнака правила игре за све како интрамодално тако и интермодално, промовишући развој железничког саобраћаја тако што ће пружити ефикасну јефтину и отворену железничку мрежу, у којој руководиоци инфраструктуре раде без дискриминације а како би се омогућила оптимизација трошкова и рада читавог система док се преузима вођство у развоју мреже.

ЧЛАНСТВО

Тренутни чланови су руководство железничке инфраструктуре из 11 држава ЕУ (Белгија, Данска, Финска, Француска, Италија, Португалија, Шпанија, Словенија, Шведска, Холандија, УК) и једна држава из Европског удружења за слободну трговину (Норвешка). Чланови ЕИМ-а омогућавају директно запошљавање за преко 200.000 људи а њихове мреже покривају 93.000 км линија тј. 50% ЕУ 25. У 2004. години, оне су превезле 3,15 милијарди путника (50% од ЕУ 25) и 350 милиона тона у роби (30% од ЕУ 25). Што се тиче независности у либерализованом тржишту, руководиоци инфраструктуре, који су у средишту железничке мреже, морају да буду неутрални и независни и пружају једнака правила игре за све клијенте и потенцијалне клијенте. Одвајање инфраструктуре од операција разјашњава улогу свих заинтересованих играча, тј. инфраструктурних руководиоца са једне стране и оператера са друге стране, што је по себи корисно за транспарентни поступак. Ова неутралност и транспарентност омогућава инфраструктурним руководиоцима да понуде безбедну мрежу којом се ефикасно управља, што заузврат привлачи клијенте и охрабрује конкуренцију.

Ти клијенти се такмиче и/или сарађују једни с другима из следећих разлога:

- Не дискриминааторно додељивање капацитета пруга у складу са захтевима тржишта
- Приступ за све лиценциране железничке подухвате

- Обавезну набавку за све јавне путничке услуге

Конечно, све ово ће довести до развоја у железничком саобраћају и безбедности посла.

АКТИВНОСТИ

ЕИМ препознаје да су се индустријски, политички и међународни контексти заиста развили па је стога потребно да политика транспорта буде прилагођена како би се обезбедила одржива мобилност. ЕИМ верује да постоје разни начини за развој ових питања узимајући у обзир једнака правила игре између свих начина превоза:

- Сарађујући са другим заинтересованим странама како би се охрабрила мрежа оријентисана на робу
- Допринос одговарајућем развоју и увођењу закона ЕУ као што су Пакети за железницу ЕЗ
- Допринос сталном разговору за проналажење ефикасног начина за финансирање транспортне инфраструктуре
- Надзор, идентификовање и утицај на рад Европске железничке агенције
- Надзор, идентификовање и утицај на тела која постављају стандарде, нпр. ЦЕН, ЦЕНЕЛЕЦ.
- Утичу на сва остала представничка тела

ЕИМ је постао Европски социјални партнер 2005. године по позиву, пошто је признат од стране постојећих социјалних партнера ЦЕР-а и ЕТФ-а.

2.3.3 ЕВРОПСКИ САВЕЗ ТРАНСПОРТНИХ РАДНИКА (ЕТФ)

Европски савез транспортних радника (ЕТФ) је паневропска синдикална организација која обухвата синдикате превоза и синдикате рибарства из Европске уније, Европског економског простора и земаља Централне и Источне Европе. Европски савез транспортних радника је створен на оснивачком конгресу у Бриселу од 14. до 15. јуна 1999. године, замењујући бивше структуре Европских транспортних синдиката. Чланице ЕТФ-а су раднички синдикати, који организују раднике у железници,

друмски транспорт и логистику, поморски транспорт, луке и пристаништа, водене токове на копну, цивилну авијацију, риболов и туристичке услуге.

ЕТФ представља више од 3 милиона радника у транспорту из 243 синдиката и 41 Европске земље и покрива следеће секторе: железнице, друмски превоз и логистику, морски транспорт, водене токове на копну, цивилну авијацију, луке и пристаништа, туризам и риболов.

Радећи унутар свеукупног оквира глобалне солидарности, ЕТФ делује као Европски регион за Међународну федерацију транспортних радника (ИТФ) и као транспортна федерација Европске конфедерације синдиката (ЕТУЦ) Њена главна активност је да представља и брани интересе транспортних радника широм Европе. Она формулише и координира положајима синдиката у транспортној и социјалној политици, организује усклађене индустријске радње, учествује у образовању и обуци и спроводи иновативна истраживања о разним темама од здравља и безбедности радника до студија о утицају запошљавања.

ЕТФ је признат социјални партнер у седам Европских одбора за социјални дијалог и представља интересе транспортних радника широм Европе у поређењу са Европским институцијама, Европском комисијом, Европским парламентом и Саветом министара.

ЕТФ је успоставио добре везе које су основане између синдиката и Европског парламента, Економског и социјалног комитета и Комитета региона.

СТРУКТУРА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЕТФ-А

Управна тела ЕТФ-а на хоризонталном нивоу су Конгрес, који се састаје на сваке 4 године и бира Председника и Генералног секретара ЕТФ-а као и Извршни одбор, који бира Управни одбор. Практични рад федерације који се односи на сектор је организован у секције. ЕТФ има седам одвојених секција: друмски транспорт, железница, поморство, водени токови на копну, цивилна авијација, луке и

пристаништа и риболов. Поред секција, ЕТФ је такође установио три стална одбора: Урбани јавни одбор за транспорт, Женски одбор, и Одбор младих. Разне секције делују аутономно унутар ЕТФ-а, у складу са генералном политиком ЕТФ-а. Они сами одлучују о свом програму рада, бирају своје европско руководство и одговорни су за политичке одлуке и положаје који се односе на одређени транспортни сектор. ЕТФ запошљава мали тим који се састоји од 16 чланова особља. Политички свакодневни рад обављају заједно Генерални секретар Едуардо Чагас, Заменик генералног секретара Сабине Триер, пет политичких секретара, четири помоћника и пет чланова особља у администрацији и рачуноводству.

ЕТФ ЖЕЛЕЗНИЧКИ СЕКТОР

ЕТФ железнички сектор представља 72 синдиката из 33 европске државе који организују 900.000 железничких радника. Он бира свог председника, два потпредседника, представника младих радника на железници, представника женских железничких радника и три обична члана на сваке четири године а заједно они формирају Управни одбор за железнички сектор ЕТФ-а. Железнички сектор се састаје два пута годишње на пленарној седници свих железничких синдиката. Између ове две пленарне седнице, Управни одбор делује као главно руководеће тело. Железнички сектор ЕТФ-а је основао две Саветодавне групе, једну за машиновође и једну за особље у возовима, које подржавају рад ЕТФ-а за ове одређене професије. Ађхоц радне групе се такође формирају према потреби.

ЕТФ је добро заступљен у Европској железничкој агенцији. ЕТФ је члан који нема право гласа у Административном већу железничке агенције и он именује стручњаке синдиката у релевантним радним групама агенције.

АКТИВНОСТИ

Активности железничке секције, које су сличне у свим ЕТФ секцијама, покривају четири опште области:

- Лобирање европских институција за законе који се односе на сектор ЕУ
- Европски социјални дијалог
- Организовање европских индустријских акција и акција солидарности
- Служење њеним члановима

Пошто је транспортни сектор један од најбоље регулисаних сектора на европском нивоу, утицање на ЕУ законе је важан део ЕТФ активности. Око 10 % свих Еу закона, познатих као правне тековине (acquis communautaire), тичу се транспортног сектора. Као интегрални део ширег европског социјалног модела, Европски социјални дијалог има велики политички значај за ЕТФ и ЕТФ железнички сектор.

2.4 РАДНИ ПРОГРАМ И ИСХОД

2.4.1 ПРОГРАМ РАДА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА НА ЕВРОПСКОМ НИВОУ

Европски социјални партнери разговарају о социјалним и личним питањима у њиховом заједничком раду, а која су битна за железничке компаније, инфраструктурне менаџере и њихово особље у свим или у многим државама чланицама ЕУ. Према члану 153 (3) о социјалној политици ЕУ, иницијативе које утичу на плате искључене су из опсега надлежности ЕУ. Такође не постоје делотворни инструменти за индустријске активности на европском нивоу које су доступне за синдикате а које би подржале њихов положај. Стога Европски социјални партнери су фокусирани на идентификовање тема од заједничког интереса а успех Европског социјалног дијалога у многоме зависи од капацитета да се идентификује европска димензија проблема и вољности да се решавају на европском нивоу. Али европски социјални партнери постављају другачију врсту текстова који су од користи европским железничким компанијама и железничким радницима.

Сваке године, одбор за социјални дијалог усваја радни програм који прати тренутне развоје у сектору. Он се шири због релативно недавног препознавања улоге социјалног дијалога унутар формалних саветовања која пружа Комисија за законе који се односе на сектор. Уопштено, радни

програм покрива следеће области: Информисање и саветовање о законима за железницу у ЕУ (тројни део дијалога). Ово је формални Европски социјални дијалог, у коме је укључена Европска комисија.

Преговарање, примена и праћење споразума. Социјални партнери су преговарали о два аутономна споразума која су већ описана, а која су примењена у закону ЕУ у облику Директива Савета. Примена и поштовање на националном нивоу као и могућ преглед редовне су теме у радном програму Европских социјалних партнера.

Заједничке препоруке су други најзначајнији инструмент Европских социјалних партнера. Они нису правно обавезујући већ су морално обавезујући за стране потписнице. Заједничке препоруке се обично односе на чланове организације ЦЕР и ЕТФ и намењене су да се примењују на нивоу компаније. Европски социјални партнери у железничком сектору су потписали неколико Заједничких препорука (погледајте испод) и у свом тренутном програму рада припремају нове препоруке о питањима која се тичу привлачности железничког сектора као послодавца. Надзор примене заједничких препорука поново представља део програма рада (нпр. полугодишњи преглед белих папира о Европској транспортној политици све до 2010. године). До овог тренутка, ово је довело до заједничких препорука и заједничких мишљења.

Заједнички положаји о железничком законодавству ЕУ и социјалној политици, ако су идентификоване заједничке тачке. Заједничка мишљења, на пример о „Социјалним аспектима и заштити особља у надметању на тендерима за услуге железничког јавног транспорта и у случају промене железничког оператора“, упућена су трећим странама и одређују политичке могућности. Ови текстови су неопходни за рада на лобирању.

Редован контакт и формално саветовање од стране Европске железничке агенције о свом програму рада и нацрту препорука у погледу социјалне димензије осигурано је законима ЕУ. Примена Директиве о сертификацији возача локомотива,

задачи особља у возовима и здравље и безбедност на раду унутар Техничких спецификација интероперативности део су на пример задатака Агенције.

Заједнички пројекти о социјалним темама. ЦЕР и ЕТФ организују заједничке пројекте и студије, за постизање резултата у складу са циљевима годишњих радних програма. Ови пројекти развијају различите алате и стручност, нпр. модуле обуке, научну анализу, примере добре праксе, заједничке препоруке или мишљења итд.

Програм рада показује да социјални партнери у потпуности користе све инструменте који су доступни преко Европског социјалног дијалога, укључујући информације и саветовања, заједничке положаје и преговоре што доводи до споразума и заједничких пројеката.

Преглед ишода из протеклих 10 година

Уговори

- Уговор о „Европској дозволи за возаче који обављају услугу прекограничне интероперативности“ (2004)
- Уговор о „одређеним аспектима радних услова мобилних радника који су запослени у интероперативним прекограничним услугама“ (2004)

Заједничке препоруке

- „Боље представљање и интеграција жена у железничком сектору“ (2007)
- „Концепт могућности запошљавања у железничком сектору“ (2007)
- „Промовисање безбедности и осећаја безбедности у погледу насиља треће стране“ (2012)
- „Идентификовање и превенција психосоцијалних ризика у оквиру железничког сектора“ (2014)

Заједничка мишљења

- „Социјални аспекти и заштита особља у надметању на тендеру за услуге у јавном железничком транспорту и у случају промене железничког оператора“ (2013)

Заједничке препоруке

- Годишњи извештај за 2013. годину о запошљавању жена у сектору



РАЗГОВОР ПАНЕЛА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА
Из Хрватске, Б.Ј.Р. Македоније, Црне Горе, Србије и Босне и Херцеговине
Под вођством Сабине Триер и Жан-Пол Премонта у Сплиту 2014. године

железнице (годишњи извештај за 2014. годину у припреми)

Заједнички пројекти

- Могућност запошљавања и демографске промене (3 студије од 2004. до 2010. године)
- Реструктурирање пословања у железничком робном превозу и његов утицај на запошљавање (2008-2009)
- Социјални дијалог у новим државама чланицама и земљама кандидатима (3 пројекта у 2004., 2006. и 2014. години).
- Једнаке могућности (3 пројекта: 2004./2005., 2007. и 2012.)
- Несигурности и насиље од треће стране (2012)
- Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика (2013)
- Социјални аспекти и заштита особља у случају промене железничког оператера (2013.)

2.4.2 СПОРАЗУМИ СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА

Два споразума о којима је преговарано 2003. године и који су потписани 27. јануара 2004. године били су револуционарни за Европски социјални дијалог за железницу, јер су предвиђали могуће последице политике ЕУ за отварање тржишта у железничком сектору и потреби за Европским социјалним правилима.

- Уговор о „Европској дозволи за возаче који обављају услугу прекограничне интероперативности“
- Уговор о „одређеним аспектима радних услова мобилних радника који су запослени у услузи прекограничне интероперативности“

У овим уговорима, социјални партнери су могли да дефинишу своје услове и одредбе за раднике о којима је реч. Уговор о „одређеним аспектима радних услова мобилних радника који су запослени у

услугу прекограничне интероперативности“ директно је постао Европски закон (Директива 2005/47/ЕЗ) у јулу 2005. године. Садржај уговора „Европске дозволе за возаче локомотива“ је био унет у нацрт директиве Комисије „о сертификацији возача возова који возе локомотиве и возове у железничком систему у Заједници“ унутар 3. Пакета за железницу и постао је Директива 2007/59/ЕЗ.

Два уговора дефинишу заједничке стандарде за квалификацију, штите здравље и безбедност мобилних радника на железници и покушавају да се избегне социјално одбацавање. Они су важан допринос учињен од стране социјалних партнера у железничком сектору за стварање заједничког европског железничког тржишта.

Преговори су били тешки а сви социјални партнери су прошли кроз неопходан процес учења како би успели да дођу до споразума. Преговори на европском нивоу, у вишенационалној делегацији са партнерима из различитих система и култура преговарања, захтевају висок капацитет и вољу да се удаље од свог националног историјата и да траже заједничке европске погледе. Европски социјални партнери у железничком сектору стекли су богато искуство и могућност путем ових успешних преговора.

Уговор о „Европској дозволи за возаче који обављају услугу прекограничне интероперативности“

ЦЕР-ЕТФ уговор је у великој мери инспирисао понуду за сертификацију возача возова (Директива 2007/59/ЕЗ). Радна дозвола проистиче директно из ове иницијативе Европских социјалних партнера. Циљ уговора је да обезбеди стандарде квалификације и тиме обезбеди безбедност и унапреди мобилност возача. Они добијају Европску картицу дозволе за рад и пратећи сертификат, у којој је наведена

инфраструктура и возни парк са којом је возач возова овлашћен да ради.

Уговор „о одређеним аспектима радних услова мобилних радника који су запослени у услузи прекограничне интероперативности“

Овај уговор је преиначен у Директиву 2005/47/ЕЗ (примена члана 155(2)ТФЕУ) и усвојен националним законодавствима. Он садржи ограничење о сатима војње и одредбе које се тичу пауза, минималних дневних и недељних периода одмора и минималног броја одмора изван куће. Циљ уговора је да унапреди безбедност и избегне социјално одбацавање.

Овај уговор још увек не утиче на државе кандидате, који се примењује само на прекограничне услуге, али пружа заштиту у смислу конкуренције која долази. Постоји клаузула којом се не може вратити у претходно стање: уговор не може да се користи за спуштање стандарда који се већ налазе унутар државних закона или уговора.

Извод из одредаба уговора (за прекограничне услуге):

Минимум пауза: Одредба за возаче: ако се ради 6-8 сати у једном: 30 минута; ако више од 8 сати: 45 минута. Одредба за остало особље у возу: ако раде више од 6 сати: 30 минута.

Дневни одмор код куће: Најмање 12 сати; једном недељно: 9 сати (надокнађено одмором код куће). Скраћени одмор се не може поставити између 2 одмора ван куће.

Одмор ван куће: Најмање 8 сати. Дневни одмор код куће ће бити након дневног одмора ван куће (изузети су други одмор ван куће о којима се по могућству може преговарати на нивоу компаније или државе између социјалних партнера). О надокнадама се мора разговарати на

националном нивоу или нивоу компаније.

Недељни одмор: Најмање 24 сати + дневни одмор (12 сати), гаранција од 104 периода одмора од 24 сата/године, гаранција од 12 дуплих одмора (48 сати + 12 сати) укључујући суботу и недељу и гаранција од 12 дуплих одмора (48 сати + 12 сати) без гаранције за викенд.

2.4.3 ЗАЈЕДНИЧКЕ ПРЕПОРУКЕ

Заједничке препоруке су текстови који су оријентисани на процес, а који, иако нису обавезујући, морају да се следе, и напредак о њиховом увођењу мора редовно да се процењује. Зато ови уговори имају велику релевантност за компаније и синдикате у железничком сектору у Европи. Досадашње препоруке су:

- „Боље представљање и интеграција жена у железничком сектору“ (Рим, 12. јун 2007.
- „Концепт о могућности запошљавања у железничком сектору“ (Београд, 4. октобар 2007.)
- „Промовисање безбедности и осећаја безбедности у погледу насиља треће стране“ (Брисел, 5. децембар 2012.)
- „Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика унутар железничког сектора“ (Брисел, 11. март 2014.)

„БОЉЕ ПРЕДСТАВЉАЊЕ И ИНТЕГРАЦИЈА ЖЕНА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ“

На основу заједничке студије коју су спровели социјални партнери за одређивање представљања жена у железничким компанијама и разним занимањима у железници, за процену њихове ситуације и идентификовање примера добрих пракси које доводе до боље интеграције жена, социјални партнери ЦЕР и ЕТФ припремили су заједничке препоруке за подршку једнаких могућности за жене у железничком сектору у 2007. години. Социјални партнери желели су да допринесу бољем представљању и интеграцији жена у сектору, којим традиционално доминирају мушкарци. Они су стога направили препоруке које су усмерене ка њиховим повезаним члановима и које су намењене за увођење на националном, регионалном и корпоративном нивоу. Потпун текст препорука може да се пронађе у анексу.

У складу са заједничким препорукама из 2007. године, накнадни пројекат је спроведен 2012. године: „Наставак ЦЕР/ЕТФ заједничких препорука ‘Боље представљање и интеграција жена у железничком сектору’: Имплементација - евалуација - преглед“. Циљеви студије су да се упореде развоји са ситуацијом из 2003. године, да се ажурирају статистички подаци у погледу унапређења представљања жена у пословањима железничког сектора и њихових синдиката, и да се надзире и процени увођење заједничких препорука. У то се убраја процена опсега до кога су достигнути циљеви повеље за једнаке могућности, идентификујући које врсте позитивних радњи су покренуте и проучавајући да ли су процеси процене уведени а циљеви постављени (који се могу измерити). Извештај представља главне налазе компаративне анализе и процене. Заснива се на квантитативном истраживању 25 компанија у 17 земаља и 16 синдиката у 13 земаља, чланица ЦЕР и ЕТФ, и интервјуима са представницима компанија и синдиката у Аустрији, Француској, Немачкој, Италији, Пољској и Шведској. Разматрања су приложена уз анекс као „Шта треба, а шта не треба урадити“.

„КОНЦЕПТ О МОГУЋНОСТИ ЗАПОШЉАВАЊА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ“

Са препорукама о могућностима запошљавања, Европски социјални партнери ЦЕР, ЕИМ и ЕТФ саветују своје организације чланице и подружнице да користе стратегију могућности запошљавања која је описана у меморандуму из 2007. године као централна смерница за политику људских ресурса. Овај стратешки концепт се заснива на превенцији и његов циљ је да створи радно окружење, које одржава и унапређује квалификације, стручност, здравље и спремност радника. Све укључене стране - компаније, запослени, раднички савети и синдикати - овде деле исту одговорност. О стратегији треба да се сложи на основу социјалног дијалога између социјалних партнера са погледом да се добије максимална корист за све partnere. Препоруке су приложене у анексу. Европски социјални дијалог је надзирао и подржавао процес и организовао конференцију 2008. године како

би се проценили резултати заједничких препорука до тада. У 2010. години постављен је пратећи пројекат о „Могућности запошљавања у смислу демографских промена“, у којем су сакупљени примери о најбољој пракси а ситуација у компанијама је представљена у истраживању.

„ПРОМОВИСАЊЕ БЕЗБЕДНОСТИ И ОСЕЋАЈА БЕЗБЕДНОСТИ У ПОГЛЕДУ НАСИЉА ТРЕЋЕ СТРАНЕ“

Безбедност запослених и путника у железници је од кључног значаја за Европске социјалне partnere и њихове повезане компаније и синдикате. Иако је железнички превоз путника углавном безбедан, социјални партнери су веома забринути посебно у вези насиља треће стране ка запосленима у железничком превозу путника. Приликом издавања ових заједничких препорука, социјални партнери у европском железничком сектору су намеравали да подрже своје чланове - повезане синдикате и компаније - у предузимању мера које помажу да се повећа безбедност и поверење особља и путника у погледу насиља треће стране. Они такође желе да допринесу унапређењу радних услова у железничком превозу путника и да покрену стратегије чији је циљ да спрече насиље и управљају насиљем треће стране на послу помоћу практичних мера. Мере које су усмерене ка комуникацији, превенцији, интервенцији и накнадној нези треба да буду скројене према одређеним пољима рада и службама компаније. Сматра се да је стратегија која највише обећава општи и заједнички приступ. Европски социјални партнери зато препоручују да треба да се примени одржива политика, која укључује мере у следећим областима:

- Креирање свести
- Успостављање специјализованих ентитета
- Извештавање, снимање и анализирање
- Особље и опрема за безбедност
- Превентивна обука и сензибилизација за чланове особља
- Накнадна нега
- Закон и поредак партнерства
- Добре праксе
- Дијалог са политичарима, другим заинтересованим странама и социјалним партнерима/цивилни и социјални дијалог
- Додела јавних уговора за железнички

транспорт путника

- Закључење уговора са социјалним партнером
- Редовна процена делотворности предузетих мера

Детаљно објашњење може да се пронађе у пуној верзији препорука у анексу.

„ИДЕНТИФИКОВАЊЕ И ПРЕВЕНЦИЈА ПСИХОСОЦИЈАЛНИХ РИЗИКА У ОКВИРУ ЖЕЛЕЗНИЧКОГ СЕКТОРА“

Европски социјални партнери у железничком сектору су мишљења да психосоцијални ризици (ПСП) утичу на професионалну безбедност и здравље (ОШ) запослених у железници. Према њиховом шватању, решавање питања ПСП-а ће бити



РАДНА ГРУПА ПРОЈЕКТА „PSR-RAIL“ Берлин 2013. год.

од користи како железничким компанијама тако и запосленима у железници. Са становишта компаније, смањење ПСП-а значи смањење скривених трошкова који су везани за психосоцијалне ризике. За раднике, смањење психосоцијалних ризика значи унапређење квалитета радног века и помагање да се спрече озбиљни здравствени проблеми. Здравствено радно окружење које узима у обзир физичке и менталне аспекте важно је ради обезбеђења доброг квалитета рада а тиме и високо квалитетне услуге. Добробит на раду је слично томе важна због продуктивности и квалитета услуге.

Циљ заједничких препорука је да се допринесе унапређењу радних услова у железничком сектору хватањем у коштац са психосоцијалним проблемима и идентификовањем мера које су специфичне за сектор а које доприносе смањењу проблема. Специфични циљеви заједничких препорука су да се повећа свест и разумевање послодаваца и радника о психосоцијалним ризицима који се односе на посао и

да се привуче њихова пажња на знаке који наговештавају ризик. Социјални партнери би желели да виде стратегије и радње које су покренуте у њиховим повезаним синдикатима и компанијама са циљем да се предупреди и управља психосоцијалним ризицима који се односе на рад.

Обавеза да се заштити здравље и безбедност запослених док су на раду јасно се налази у послодавцима под законодавствима ЕУ и државним законима. Европски социјални партнери деле мишљење, да рад на психосоцијалним ризицима не сме да буде само део политике здравља и безбедности компаније већ мора да се односи на сва релевантна поља политике компаније и акције. Они траже корпоративну културу сарадње у којој се мере предузимају ради спречавања психосоцијалних ризика и да би се решиле њихове последице. Решавање психосоцијалних ризика може да се спроведе унутар свеукупног поступка процене ризика, путем посебне политике психосоцијалног ризика и/или посебних мера које су усмерене ка идентификацији фактора ризика. Европски социјални партнери истичу да заједнички приступ обећава да ће бити најуспешнији.

2.4.4 ЗАЈЕДНИЧКА МИШЉЕЊА

Заједничка мишљења назначавачу заједничке положаје Европских социјалних партнера о одређеним аспектима политике. Они су креирани да утичу на Европску политику и да помажу да се знање подели.

„СОЦИЈАЛНИ АСПЕКТИ И ЗАШТИТА ОСОБЉА У НАДМЕТАЊУ НА ТЕНДЕРИМА ЗА УСЛУГЕ У ЈАВНОМ ЖЕЛЕЗНИЧКОМ ТРАНСПОРТУ И У СЛУЧАЈУ ПРОМЕНЕ ЖЕЛЕЗНИЧКОГ ОПЕРАТЕРА“



РАДНА ГРУПА ПРОЈЕКТА „Заштита особља“ Париз 2013. год.

У оквиру пројекта Европског социјалног партнера „Социјални аспект и заштита особља у случају промене железничког оператера (тренутна ситуација)“, Управни одбор је донео заједничко мишљење. 23. септембра 2013. године, Одбор за Европски социјални дијалог за железнице усвојио је заједничко мишљење. ЦЕР и ЕТФ су се сложили о заједничком мишљењу које се тиче социјалних аспеката за додељивање јавног уговора у регионалном железничком путничком сектору (ревизија ПСО одредбе 1370/2007).

Иако се Европски социјални партнери разликују у њиховом становишту о потреби за даљом либерализацијом и отварањем тржишта, они деле закључак да последице од конкуренције не треба да утичу на радне услове особља које пружа услугу тако што ће се на националном, регионалном или локалном нивоу обавезати социјални стандарди и/или обавезан трансфер особља у случају промене оператера. Пројекат је показао да постоје веома различите националне ситуације у погледу социјалних аспеката и заштите особља у случајевима промене оператера а посебно које се тичу примене чланова 4(5) и 4(6) у вези са рецитативима 16 и 17. Пет главних изјава објашњава положај социјалних партнера у овом заједничком мишљењу.

У првом штиву 4. пакета за железницу Европски парламент је усвојио главне предлоге „заједничког мишљења“ о којима се сложили социјални партнери ЕУ ЦЕР/ЦТФ. Ово може да се сматра великим успехом за социјалне partnere ЕУ. Постоји велика шанса да захтев за изградњу социјалних стандарда и /или обавезни трансфер особља коначно буде уграђен у законе. Ако се Европски савет сложи, ПСО одредба 1370/2007 ће бити прилагођена како би се прилагодила овом захтеву.



3. СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ У ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

УВОД

Следеће поглавље описује железнички сектор у државама: Хрватска, Б.Ј.Р. Македонија, Црна Гора и Србија и ситуацију социјалног дијалога у овим земљама. Он представља социјалне партнере и структуре као правне предуслове за социјални дијалог. Социјални партнери тих земаља изражавају своја очекивања и приступања Европској унији.

Нека посматрања су релевантна за државе у региону. Кључни аспект је да је железнички сектор у региону у транзитном процесу. Већина интегрисаних компанија које су некада биле у власништву државе подељене су посебне ентитете. У случају Србије интегрисана организациона структура је задржана, али је пословање подељено у два директората. Компаније имају обавезу одвојених рачуна и биланса стања како би испуниле критеријуме за приступање ЕУ. Ови одвојени ентитети или директорати су у најмању руку инфраструктура и операције, углавном су операције додатно подељене на путнички транспорт и транспорт робе. Процеси реструктурирања нису завршени, одвајање и реструктурирање су постали стални процес. Власништво ентитета је још увек под структурама у власништву државе.

Финансијска криза је погодила државе у региону Западног Балкана а са њима и железничке компаније у том периоду, које

су још увек под утицајем процеса транзиције из прошлог века. Стари проблеми још увек нису разрешени док нови долазе. Инвестиције у инфраструктуру и возни парк су неодољне. Количина транспорта, посебно железничког теретног транспорта се значајно смањила. У оваквој ситуацији нове мере реструктурирања су на дневном реду.

Број запослених у свим компанијама се смањило током последњих година. Железничким компанијама је потребно добро квалификовано и мотивисано особље за ефективно надметање и интермодалним надметањима. Развој персонела и радних места је главни изазов за будућност. Технолошка модернизација захтева нове стручности. Одржавање могућности запошљавања и развоја особља у квалификацијама су кључни фактори за компаније и запослене.

За покрет синдиката велики проблем представља фрагментација у многим различитим синдикатима у државама. Иако су потребна јака и координисана тела за представљање интереса радника а руководиоце треба охрабрити, синдикати су се поделили, а основане су нове организације. Овај развој нарушава делотворне напоре за корист радника. Неповољне одредбе за оснивање синдиката и унутрашњи интереси неких представника промовишу овај развој.

Сви социјални партнери земаља кандидата, који су учествовали у овом пројекту, изразили су своју жељу да ускоро постану чланови Европске уније. Очекује се позитиван економски и социјални развој региона. Све државе су већ почеле са примењују уредбе ЕУ. Економске користи се очекују од ближег односа са ЕУ и увођења социјалних аспеката.

У свим земљама постоји механизам социјалног дијалога, према ИЛО конвенцијама и захтевима Европске уније. Тројни социјални дијалог је још увек меродаван у земљама од двојног дијалога на нивоу сектора, иако није увек формализован. Интензитет и исход социјалног дијалога подлежу променама. Заједнички приступ представника послодавца и радника сматра се да је од користи за развој железничког сектора. А железнички сектор је релевантан за одржив транспортни систем у региону.

Социјални партнери Хрватске, Б.Ј.Р. Македоније, Црне Горе и Србије представљају ситуацију железничког транспорта и социјални дијалог у њиховим земљама. Извештаје углавном пишу представници послодавца и представници синдиката заједно. Заједнички приступ је промовисао узајамно разумевање и дијалог између партнера и даје нам потпуну слику.

ЗЕМЉА - КМ ЖЕЛЕЗНИЦЕ	КОМПАНИЈЕ	БРОЈ ЗАПОСЛЕНИХ	БРОЈ СИНДИКАТА
Хрватска – 2.604 km	Хрватске Жељезнице (ХЖ) подељена у 3 независне компаније у државном власништву (2012):	10.038	У железницама Хрватске 13 синдиката организују железничке раднике.
	ХЖ Инфраструктура д.о.о.	5.421	У ХЖ Инфраструктура 3 синдиката од 6 представљају: • Синдикат железничких оператера (1.634 чланова) • Синдикат инфраструктурних радника (1.359 чланова) • Синдикат Хрватскир железничара (1.093 чланова)
	ХЖ Царго д.о.о.	2.460	У ХЖ Царго 2 синдиката од 8 су представници: • Синдикат Хрватских машиновођа (762 члана) • Синдикат Хрватских железничара (549 члана)
	ХЖ Путнички пријевоз д.о.о.	1.906	У ХЖ Путнички пријевоз 3 синдиката су представници • Синдикат Хрватских машиновођа (834 члана) • Синдикат Хрватских железничара (495 чланова) • Синдикат Хрватских железничара (473 члана)
Б.Ј.Р. Македонија - 926 км	Македонске железнице су подељене у 2 ентитета (2003)	2.515	Железнички радници у Македонији организовани су у 8 синдиката.
	Јавно предузеће Македонске железничке инфраструктуре	1.315	Репрезентативни синдикати су • Синдикална организација железничких радника ПЕ МР инфраструктура - Скопље, • Удружење независних синдиката - Железничари
	Јавно предузеће македонског железничког транспорта ЈСЦ	1.200	Репрезентативни синдикати су • Синдикална организација железничких радника ПЕ МР Транспорт ЈСЦ - Скопље • Синдикална организација радника на деопу
Црна Гора – 250 км	Одвајање бивше компаније у 4 компанија (2008)		Запослени у железничком сектору су организовани у 4 синдиката (1.200 чланова)
	Жељезничка Инфраструктура Црне Горе - АД Подгорица (ЖИЦГ)	840	Синдикат железничке инфраструктуре Црне Горе
	Railway Transportation of Montenegro JSC (ŽPCG)		Синдикат железничког превоза Црне Горе
	Montecargo JSC Podgorica (AD Montecargo)	243	Синдикат Монтецарго, Црна Гора
	Railway rolling Stock Maintenance JSC Podgorica (OŽVS)		Синдикат железница возни парк одржавање
Србија - 3.809 км	Српске железнице ЈСЦ, интегрисана корпорација у државном власништву	18.047	28 синдиката, 85 % запослених су чланови синдиката, 3 синдиката су представници • Синдиката железничких радника Србије • Синдиката извршних услуга Српских железница • Синдиката радника железничке инфраструктуре Србије.



ИЗВЕШТАЈ ИЗ ХРВАТСКЕ

Повољан географски и транспортни положај Републике Хрватске омогућава развијање превозне инфраструктуре и превозних делатности као једног од важнијих фактора свеукупног економског и друштвеног развоја земље. Међутим, садашњи неповољни економски трендови у земљи одражавају се на теретни и путнички железнички превоз, који се смањује из године у годину.

Транспортна мрежа Републике Хрватске укратко може да се опише следећим подацима:

- укупна дужина мреже путева и аутопутева је 29.333 км,
- укупна дужина железничке мреже је 2.604 км,
- укупна дужина мреже унутрашњих пловних путева је 805,2 км, укључујући четири луке (Сисак, Славонски Брод, Вуковар и Осијек),

- инфраструктура поморског транспорта укључује шест главних морских лука (Ријека, Задар, Шибеник, Сплит, Плоче и Дубровник),
- систем ваздушног транспорта – девет ваздушних лука, од којих је 7 међународних ваздушних лука (Загреб, Ријека, Сплит, Дубровник, Осијек, Пула и Задар), а 2 су ваздушна пристаништа (Брач и Мали Лошињ).

Улагања у путеве била су у просеку 85 посто, у железницу 10 посто а у интермодални превоз није се уложило ништа од свеукупног улагања јавног сектора између 2000. и 2007. године у развој транспортне инфраструктуре, иако је Стратегијом транспортног развоја Републике Хрватске, коју је усвојио Хрватски сабор у новембру 1999. године, било предвиђено другачије. Наиме, Стратегија је предвидела да се у железницу уложи

25 посто средстава, у Интермодални превоз 10 посто, а у путни 40 посто укупних средстава.

Железнички сектор је подинвестиран. У 2011. години, путни промет чинио је 64 посто укупног промета робе и 44 посто укупног промета путника. У истој години железнички транспорт чинио је 10 посто укупног промета робе и 43 посто укупног промета путника.

Други најзначајнији начин транспорта робе је био поморски превоз са 26 посто од укупне количине, а поморски транспорт путника чинио је 11 посто.

ОРГАНИЗАЦИЈА ЖЕЛЕЗНИЧКОГ СЕКТОРА

Законом о железници дефинисана је железничка инфраструктура као јавно



добро у општој употреби у власништву Републике Хрватске. Законом је уређена организациона структура железничког система, начин и услови обављања железничког превоза, статус железничке инфраструктуре и услови приступа на железничку инфраструктуру, услуге железничког превоза од посебног државног интереса за које Република Хрватска осигурава део средстава те системе регулације у делатности железничког превоза.

Услуге у железничком превозу су услуге превоза у путничком и теретном превозу, а обављају се према тржишним условима, на основу уговора о превозу. Железнички превозници независни су у пословању и њима се управља, руководи и надзиру се у складу са општим и посебним прописима којима је регулисано пословање трговачких друштава, без обзира на то да ли је Република Хрватска члан или деоничар

друштва.

До 2012. Хрватске Железнице деловале су у структури холдинга, који је у новембру 2012. године изменио правни положај поделом друштва ХЖ Вуча влакова д.о.о. и спајањем његових делова са ХЖ Путничким превозом д.о.о. и ХЖ Царго д.о.о. те спајањем холдинг друштва са управником инфраструктуре (ХЖ Инфраструктура д.о.о.).

Након тих промена, та три железничка друштва (ХЖ Путнички пријевоз, ХЖ Царго и ХЖ Инфраструктура) у потпуности су раздвојена и још увијек су 100 посто у државном власништву.

ХЖ ИНФРАСТРУКТУРА Д.О.О.

ХЖ Инфраструктура д.о.о. основана је с циљем управљања, одржавања и изградње железничке инфраструктуре. Основне делатности које обавља су: управљање железничком инфраструктуром, организовање и регулисање железничког превоза, одржавање и осавремењавање железничке инфраструктуре, њена заштита као и послови изградње железничке инфраструктуре. Друштво тренутно запошљава 5.421 радника.

Друштва с ограниченом одговорношћу која су у 100-постотном власништву ХЖ Инфраструктуре су: Пружне грађевине д.о.о. и Цроатиа експрес д.о.о., као и придружено друштво Производња – регенерација д.о.о. (23 % у власништву ХЖ Инфраструктуре д.о.о.).

КВАЛИТЕТ ИНФРАСТРУКТУРЕ

Укупна грађевинска дужина пруга (цонструкционал лине ленгтх) износи 2.722,28 км, од тога једноколосечних (сингле трацк) 2.468,41 км или 90,7 %, а двоколосечних (доубле трацк) 253,87 км или 9,3 %. Укупна дужина електрифицираних пруга (тотал ленгтх оф елецтрифиед лине) износи 984,74 км или 36,2 % (од тога једноколосечних 734,48 км, а двоколосечних 250,26 км).

Тренутно стање капацитета железничке инфраструктуре у целини није задовољавајуће. Програмом реструктурирања планирана су значајна улагања

у осавремењавање и изградњу железничке инфраструктуре. Усклађивање карактеристика хрватске железничке мреже које је од значаја за међународни промет с техничким спецификацијама за интероперабилност за трансевропску железничку мрежу, представља један од приоритета Програма реструктурирања. У периоду од 2013. до 2017. године предвиђено је да се у железничку инфраструктуру уложи преко 25 милијарди куна. Значајан извор за ова улагања треба да буду средства из фондова Европске уније.

ИНФРАСТРУКТУРНИ РАЗВОЈНИ ПРОЈЕКТИ

Завршени пројекти:

- Обнова и реконструкција деонице пруге Винковци – Товарник – државна граница
- Систем сигнално-сигурносних уређаја на станици Загреб Главни

Радови који су у току:

- Обнова и реконструкција деонице пруге Окучани – Новска

Тендерски радови који су у току:

- Изградња 2. колосека деонице пруге Дуго Село – Крижевци
- Изградња нове пруге Градец – Свети Иван Жабно

Пројекти у току:

- Изградња нове пруге Подсусед – Самобор
- Реконструкција и изградња 2. колосека на деоници пруге Дуго Село – Новска (1., 2. и 3. фаза)
- Изградња 2. колосијека дионице пруге Крижевци – Копривница – државна граница
- Изградња нове двоколосечне пруге Гољак – Скрадник
- Реконструкција и изградња 2. колосека деонице Хрватски Лесковац – Карловац
- Реконструкција и електрификација деонице пруге Запрешћ – Забок
- Реконструкција и електрификација деонице пруге Винковци – Вуковар
- Зграда агенције за безбедност железничког саобраћаја
- ГСМ-Р пројект центалног управљања саобраћајем

Отворени тендери за пројекте:

- Реконструкција и обнова деонице пруге Окучани – Винковци
- СУП – изградња система за централно управљање саобраћајем

Тендери за пројекте у припреми.

- Реконструкција и изградња 2. колосека деонице пруге Загреб – Клара – Сисак
- Нова обилазница за теретни саобраћај око Загреба

ХЖ ПУТНИЧКИ ПРЕВОЗ Д.О.О.

ХЖ Путнички превоз д.о.о. за превоз путника, у власништву је Републике Хрватске, а делатност коју обавља је јавни превоз путника у унутрашњем и међународном железничком превозу. Друштво тренутно запошљава 1906 радника.

Путнички превоз превезе годишње око 25.000.000 путника. Међутим, у железничком превозу забележен је пад путника на који велики утицај има стање у постојећој железничкој инфраструктури са учесталим радовима на истој, велика конкуренција у копненом превозу оператора у друмском саобраћају као и недовољно прилагођен возни ред стварним потребама путника.

Друштва у која су у 100-постотном власништву ХЖ Путничког превоза д.о.о. (компаније ћерке) јесу: Творница жељезничких возила Гредел д.о.о. у стечају, ТЕРСУС ЕКО д.о.о., Жељезничка тискара д.о.о., Технички сервиси жељезничких возила д.о.о. и друштво у 77-постотном власништву ХЖ Путничког пријезова д.о.о., Производња - Регенерација д.о.о.

ХЖ ЦАРГО д.о.о.

ХЖ ЦАРГО д.о.о. у 100-постотном је власништву РХ и од 2007. године обавља делатност јавног железничког превоза терета у домаћем и међународном железничком и комбинованом промету. Компанија на дан 15.5.2014. запошљава 2460 радника.

Показатељи превезених количина у тонама показују константну тенденцију пада превоза у периоду од 2007-2013. У првом тромесечју 2014. забележен је исти ниво превоза као и у 2013. години. Превезене

количине у 2007 износиле су 17, 2 мил. т, док у 2013. г. 10,8 мил. т.

Квалитет инфраструктуре директно утиче на извршење услуге теретног превоза, првенствено на транзит-тима и трошкове одржавања возног парка, зато улагања у железничку инфраструктуру и модернизацију исте има директан утицај на квалитет услуге железничког теретног превоза.

Друштва у 100-постотном власништву ХЖ Царга д.о.о. (компаније ћерке): АГИТ д.о.о.; Одржавање вагона д.о.о., Радионица жељезничких возила Чаковец д.о.о., Ремонт и производња жељезничких возила Славонски Брод д.о.о.

Друштва у делимичном власништву ХЖ Царга: Робно-транспортни центар Брод д.о.о., (власнички удео од 51 посто), ЦРО-КОМБИ д.о.о. (власнички удео од 47,09 посто) и Царго центар Загреб (власнички удео од 25 посто).

ОТВОРЕНОСТ ТРЖИШТА ЗА КОНКУРЕНЦИЈУ

Железничко тржиште у Републици Хрватској отворено је за конкуренцију, и то у превозу терета, од дана приступања ЕУ, 1. јула 2013. године. Предуслов за обављање делатности железничког теретног превоза је добијање дозволе од Агенције за безбедност жељезничког саобраћаја као и испуњавање других услова у складу са Законом о железници. ХЖ Царго је у РХ за сада једини активни оператор у железничком теретном превозу.

ПРОЦЕСИ РЕСТРУКТУРИРАЊА**ХЖ Инфраструктура д.о.о.**

Према Програму реструктурирања ХЖ Инфраструктуре д.о.о. (јун 2012.) и првих (јануар 2013.) и других измена и допуна Програма реструктурирања ХЖ Инфраструктуре д.о.о. (јун 2013.) ХЖ Инфраструктура д.о.о. спровела је низ планираних активности:

Статусне промене и реструктурирање друштва која су у саставу Групе ХЖ Инфраструктура д.о.о.:

Компанија ћерка Жељезничко

угоститељство д.о.о. – из Компанија су у јануару 2013. издвојене три компаније: Хотел Мирор д.о.о., Хотел Мурса д.о.о. као и Цроатиа експрес д.о.о. У јулу 2013. извршен је пренос удела у компанијама Хотел Мирор д.о.о. и Хотел Мурса д.о.о. на РХ као реализација уговора између РХ, АУДИО и ХЖ Инфраструктуре д.о.о. Преостали део Жељезничког угоститељства д.о.о. припојен је ХЖ Инфраструктури. Компанија Цроатиа експрес д.о.о. предвиђено је за продају ХЖ Путничком пријезову д.о.о. па је извршена процена вредности Друштва и припрема осталих активности везаних за продају удела у Компанији у 2014. години.

Статусне промене и реструктурирање друштва Пружне грађевине д.о.о. - Дана 1. марта 2013. овој компанији припојене су компаније: Ремонт и одржавање пруга д.о.о. и ПОСИТ д.о.о. а 1. свибња 2013. извршен је пренос целине «Пословни центар одржавања и грађења пруга» из ХЖ Инфраструктуре. Преласком радника из друштва ПРО-РЕГ д.о.о., Пружне грађевине су оспособљене и за делатност израде скретница и заваривања пруга. Компанија је у јулу 2013. докапитализована у износу од 134,3 мил. куна за имовину, машинерију и опрему која је неопходна за обављање делатности одржавања и грађења железничке инфраструктуре.

Према ИИ. Изменама Програма реструктурирања, компанија је предвиђена за приватизацију па је у ту сврху извршена процена вредности некретнина, машинерије и опреме компаније од стране овлашћених проценитеља што је унето у пословне књиге компаније. У октобру 2013. спроведена је Одлука о покрићу губитка на терет резерви и уписаног капитала. Спроведеним реструктурирањем, компанија је у потпуности припремљена за процес приватизације па је 29. новембра 2013. објављен тендер за продају компаније.

Након продаје компаније Цроатиа експрес д.о.о. ХЖ Путничком пријезову и приватизације Пружних грађевина д.о.о., ХЖ Инфраструктура д.о.о. у свом саставу више неће имати компаније ћерке већ ће услуге уговорати путем поступака јавне набавке.

Организацијске промене и колективно преговарање у ХЖ Инфраструктури д.о.о.

Управа ХЖ Инфраструктуре д.о.о. спровела је активности на изради новог Правилника о организацији у сврху рационализације пословања и усклађивања стварног броја радника са систематизованим радницима.

Са социјалним партнерима је континуирано преговарано о примени Колективног уговора у вези са тренутним могућностима и неопходним мерама штедне и рационализације трошкова радника.

Рационализација трошкова пословања

У циљу рационализације трошкова пословања спроводи се процес смањења броја радника путем реорганизације и унапређења технолошког процеса пословања као и кроз подстицајне мере за добровољни одлазак радника уз исплату подстицајних отпремнина.

Инвестиције у железничку инфраструктуру

У раздобљу 2014-2018. предвиђене су разне инвестиције у инфраструктурне капацитете којима ће се углавном надокнадити заостаци у одржавању железничких капацитета на око 1.500 км пруга и створити услови за повећање квалитета железничке превозне услуге и уједначавање експлоатацијских трошкова пруга кроз: повећање пропусне и превозне моћи пруга и отклањање „уских грла“ на прузи, повећање просечне допуштене инфраструктурне брзине пруга, постицање брзине на новоизграђеним пругама за међународни саобраћај од 160- 250 км/х, на пругама за регионални промет 100 до 160км/х као и на локалним пругама на 60 до 100 км/х и повећање највеће допуштене масе возова на железничким пругама за локални саобраћај.

ХЖ ЦАРГО д.о.о.

Трговачко друштво ХЖ Царго налази се у процесу реструктурирања које подразумева кадровско реструктурирање и финансијску консолидацију с циљем да Друштво у будућности послује позитивно. Настоји се да се смањи организацијска нерационалност, а самим тим

и трошкови пословања који утичу на опстанак компаније. Рационализују се технолошки процеси, како би се повећала профитабилност и продуктивност. Реструктурирање компаније је трајан и континуиран процес који ће трајати и у будућем раздобљу и током кога ће се доносити и нови правилници о организацији и систематизацији а који ће бити подложни променама према захтевима тржишта.

Статусне промене

Значајне статусне промене догодиле су се припајањем дела предузећа ХЖ Вуча влакова д.о.о. компаније ХЖ Царго д.о.о. 1. октобра 2012. године. Решењем трговинског суда у Бјеловару од 5. априла 2013. године уписано је у судски регистар припајање друштва Ремонт жељезничких возила Бјеловар д.о.о. са компанијом Радионица жељезничких возила Чаковец д.о.о.

ХЖ Путнички пријевоз д.о.о.

Програм реструктурирања ХЖ Путничког пријевоза д.о.о. обухвата четири компоненте. Прва је структурна реорганизација која обухвата поделу с припајањем Хж Вуче влакова д.о.о. која је спроведена 1. октобра 2012. године, и приватизација трговинских компанија Жељезничка тискара д.о.о. и Терсус еко д.о.о.

Затим, рационализацију трошкова пословања кроз примену мјера за ефикасније коришћење ресурса као што су реорганизација пословања, промена пословног модела, смањење броја укупно запослених уз збрињавање вишка радника.

Следи модернизација возног парка, улагање у информатизацију друштва с тежиштем на систем продаје карате, као и увођење других нових технологија.

ЕКОНОМСКО ОКРУЖЕЊЕ

Према извештају Светске банке (2013., РХ - извештај о политикама железничког сектора), железницама ће годишње требати преко 130 милиона евра за одржавање постојећег система (55 милиона евра за инфраструктуру, 30 милиона евра за теретни возни парк и 45 милиона евра за путнички возни парк).

Највећи део финансија за железнички сектор требао би доћи из фондова ЕУ. Зато је важно да Влада РХ што пре сачини Стратегију транспортног развоја РХ где ће се стратешки дефинисати сви важни циљеви.

Неопходна је оптимизација железничке мреже, као и унапређење вишегодишњих уговора о одржавању инфраструктуре у циљу побољшања њеног квалитета. Влада Републике Хрватске требала би да делује у два смера:

- Надзор подuzeћа у спровођењу програма и постизање циљева у погледу потпора и оптимизације броја запослених и величине мреже,
- Стварање окружења које ће омогућити правовремено увођење реструктурирања подuzeћа и отварања тржишта.

ХЖ Путнички пријевоз д.о.о. послује у рецесијском окружењу који директно утиче на његово пословање. Повећање броја незапослених битно утиче на резултате превоза поготово на дневне миграције што утиче на приход целокупног путничког превозног сектора па тиме и на ХЖ Путнички пријевоз д.о.о. Такође на пад прихода утиче смањење колективних права и куповне моћи грађана, поготово право на накнаду превоза за долазак на посао што утиче на повећани број особа које се возе без превозне исправе и сл.

Такође је потребно нагласити стање железничке инфраструктуре која у односу на друмску инфраструктуру не омогућава адекватну конкуретност железничког промета. Исто тако је потребно нагласити и да велики број радова на железничкој прузи и затварања пруге услед радова битно утичу на број превезних путника.



СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

ЦИЉЕВИ У ПОСЛОВАЊУ

ХЖ Инфраструктура д.о.о.

Створити услове за повећање квалитета железничке превозне услуге и уједначавање експлоатацијских трошкова пруга, повећање продуктивности рада, рационализација рашода пословања, постизање радног опсега у односу 0,8:1, стварање услова за достизање пројектованог стања и повећање капацитета железничке инфраструктуре, ако и усвајање акционог плана за енергетску ефикасност компаније, основни су циљеви у пословању ХЖ Инфраструктуре д.о.о.

ХЖ ЦАРГО д.о.о.

Кадровско реструктурирање, решавање дуговања насталих у вишегодишњем претходном раздобљу и подизање компаније на ниво конкурентности у условима либерализације тржишта железничкога теретног превоза, основе су за даљње пословање друштва. Уз остваривање тих предуслова, Управа ХЖ Царга д.о.о. спровела је и спроводи мере рационализације пословања.

Зато је и главни циљ реструктурирања да се постави пословање у складу са

тржишним условима као и створити услове за одрживо пословање без будућих интервенција и помоћи од стране РХ.

ХЖ Путнички пријевоз д.о.о.

Повећање конкурентности на тржишту, обнова возног парка, информатизација у погледу послованих процеса који се обављају у Друштву, повећање квалитетске структуре запослених с нагласком на едукацији, као и прилагођавање система стандардима ЕУ, основни су циљеви у пословању ХЖ Путничког пријевоза д.о.о.

ЗАПОШЉАВАЊЕ И ЉУДСКИ РЕСУРСИ

ХЖ Инфраструктура д.о.о.

ХЖ Инфраструктура д.о.о. као самостална трговинска компанија основана је 29.12.2006. године и запошљавала је 7.538 радника. У следећим годинама континуирано је смањиван број запослених кроз подстицаје отпремнине као и кроз Жељезнички фонд који је основан 2007. године. У раздобљу од 2007. до 2013. број запослених смањен је за 2.222 радника.

У 2014. предвиђа се даље смањивање броја радника као последица увођења нових технологија у раду као и збрињавања вишка радника уз примену подстицајних мера и Жељезничког фонда.

Технолошка модернизација капацитета ХЖ Инфраструктуре, која се предвиђа у средњорочном раздобљу, мора да буде праћена и одговарајућим компетенцијама запослених. Управљање људским потенцијалима усмерено је према запошљавању најбољих кадрова кроз:

- поступак психолошке селекције,
- развој каријере и сукесије за већ запослене,
- развој система менторства како би се убрзао пренос знања и искуства старијих радника на новозапослене и приправнике,
- целоживотно учење односно континуиран процес образовања свих запослених.

Управљање људским потенцијалима подразумева и пренос знања и искуства на нове раднике. У следећем средњорочном раздобљу ХЖ Инфраструктура д.о.о. има за циљ да прими и оспособи одређен број приправника за рад у различитим сегментима система, користећи при том најискусније и најбоље раднике као менторе. У 2014. и 2015. години предвиђено је запошљавање по 100 приправника, а у 2016., 2017. и 2018. предвиђено је запошљавање по 65 приправника.

Циљ је такође и континуирана едукација запослених, од обавезног подучавања извршних радника, редовне и ванредне провере знања, до развоја менаџерских вештина, информатичке обуке и учења

страних језика.

ХЖ Путнички пријевоз д.о.о.

У ХЖ Путничком пријевозу д.о.о. тренутно је запослено 1906 радника, од тога 52 на одређено време, планира се да се до краја 2019. године смањи број запослених на 1670. Повећање квалификоване структуре запослених са нагласком на едукацији, као и прилагођавање система стандардима ЕУ, основни су циљеви у пословању ХЖ Путничког пријевоза д.о.о. у односу на људске потенцијале.

Главни циљеви људских потенцијала у програму реструктурирања: спровођење поступка смањивања броја радника у складу са техничко - технолошким разлозима уважавајући све битне елементе заштите права радника у поступку отказивања уговора о раду, спровођење едукације ради унапређења ефикасности и квалитета рада, као и усклађивање потребних знања и вештина радника са променама које се захтевају на нивоу ЕУ.

ХЖ ЦАРГО д.о.о.

У току је поступак кадровског реструктурирања. Радницима који су на листи технолошког вишка послодавац нуди збрињавање распоредом у Железнички фонд као и могућност споразумног престанка уговора о раду уз исплату подстицајне отпремнине. У првој фази планира се да се смањи број запослених за 804 радника.

Максимални износ подстицајне отпремнине износи 140.000,00 кн. У Железничком фонду радници могу да буду највише три године уз исплату месечне накнаде у највишем износу од 4.000,00 куна бруто током ког остварују сва права и обвезе из уговора о раду.

У случају одбијања понуде Послодавца за добровољно збрињавање у Железничком фонду, радници постају колективни вишак којима ће радни однос престати по основу отказа уговора о раду и споразума послодавца и радника на предлог послодавца и исти ће бити обухваћени Програмом збрињавања колективног вишка радника.

Радници којима споразумно престане уговор о раду у складу са приједлогом Послодавца имају право на подстицајну отпремнину у висини једне просечне месечне плате за сваку навршену годину радног стажа код послодавца, а највише 140.000,00 кн.

Уколико радник обухваћен програмом збрињавања вишка радника не прихвати споразумни престанак уговора о раду на предлог послодавца, таквом раднику ће бити отказан уговор о раду на основу одлуке о пословно условљеном отказу. У том случају радник има право на отпремнину која ће му бити исплаћена у складу са Колективним уговором Друштва у висини просечне нето плате исплаћене раднику за три месеца пре престанка уговора о раду, за сваку навршену годину рада у ХЖ-у, с тиме да максимална отпремнина не може износити више од 120.000,00 куна нето.

За исплату отпремнина, Влада РХ издала је јемство на кредитно задужење за реструктурирање ХЖ Царга у износу од 250 милијуна куна, чија ће средства бити намењена збрињавању вишка радника и финансијској консолидацији Друштва. ХЖ Царго ће наставити реструктурирање у складу са законским одредбама, смерницама реструктурирања и сугласности Владе Републике Хрватске са циљем да друштво у будућности послује позитивно..

СИНДИКАТИ

Главна подручја рада синдиката у железничком сектору односе се на:

- Реструктурирање (стратегију развоја железнице, организацијске промене, приватизација)
- Колективне уговоре (поступци колективног преговарања)
- Заједничко доношење одлука радника (радничка већа)
- Заштиту на раду
- Социјално партнерство и социјални дијалог
- Побољшање животног стандарда

У ХЖ Инфраструктури у синдикате је учлањено 4365 радника или 80 посто од укупног броја радника. Репрезентативна су три синдиката, и то:

- Синдикат железничких оператера са 1634 чланова (37,4 %)
- Синдикат инфраструктуре са 1359 чланова (31,1 %)
- Синдикат железничара Хрватске са 1093 чланова (25,0 %)

У Синдикату хрватских железница је 260 радника (6 %), а у још два синдиката 19 радника (0,4 %).

У ХЖ ЦАРГО-у у синдикате је учлањено укупно 2120 радника или 86 посто од укупног броја радника (2460). Репрезентативна су два синдиката, и то:

- Синдикат машиновођа Хрватске – 762 чланова (35,9 %)
- Синдикат железничара Хрватске – 549 чланова (25,9 %)

У Самосталном синдикату ХЖ ЦАРГО је 269 радника (12,7 %), у синдикату ТПВВ је 229 радника (10,8 %), у ШЖ је 195 радника (9,2 %), у Синдикату радника хрватских железница – 82 (3,9 %), у СПВХ - 21 радник (1 %), у Синдикату инфраструктуре – 13 радника (0,6 %).

Потписан је Колективни уговор Друштва с репрезентативним синдикатом – Синдикатом машиновођа Хрватске. Колективни уговор није потписан од стране другог репрезентативног синдиката - Синдиката железничара Хрватске. Колективном уговору Друштва приступили су и Самостални синдикат ХЖ Царга, Синдикат техничког прегледа вагона и влакова ХЖ-а и Синдикат радника Хрватских железница.

У ХЖ Путничком превозу д.о.о. репрезентативни синдикати су Синдикат машиновођа Хрватске (43,78 %), Синдикат железничара Хрватске (26,00 %) и Синдикат хрватских железничара (24,82 %).

РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТ СИНДИКАТА

Правила за репрезентативност синдиката одређена су Законом о критеријима за учествовање у тројним телима и репрезентативности за колективно преговарање (НН 82/12, 88/12).

У чл. 8. наведеног закона предвиђено је следеће:

У поступку утврђивања репрезентативности синдиката, репрезентативним синдикатом сматра се синдикат који код послодавца

или на подручју, односно нивоу за које се склапа колективни уговор има најмање 20 посто радника чланова од укупног броја синдикално организованих радника запослених код послодавца или послодаваца који послују на подручју, односно нивоу за које се склапа колективни уговор.

Осим, ако се преговара о склапању колективног уговора на једном подручју, што не укључује скупину према Националној класификацији делатности, у ком делује синдикат чији су чланови радници исте струке и занимања, репрезентативним синдикатом сматра се и синдикат који има најмање 40 посто радника чланова од укупног броја радника исте струке и занимања запослених код послодавца који послују на подручју за које се склапа колективни уговор.

Репрезентативним синдикатом сматра се и синдикат у којем најмање 75 посто његових чланова чине радници исте струке и занимања које је непосредно повезано с подручјем за које се преговара о склапању колективног уговора.

Ако се утврди репрезентативност за више синдиката који делују на подручју, односно нивоу за који се склапа колективни уговор, послодавац, односно удружење послодавца може преговарати само са преговарачким одбором ког писаним споразумом утврде сви репрезентативни синдикати. Тим писаним споразумом мора бити јасно исказана воља синдиката о њиховом заједничком колективном преговарању и за послодавца представља потврду да преговара с репрезентативним синдикатима.

Чланство синдиката у националним и међународним удружењима

У националним радничким кровним организацијама учлањени су Синдикат хрватских железничара (НШ – Независни хрватски синдикати), Синдикат железничких оператера Хрватске (ХУРС – Хрватско удружење радничких синдиката).

На међународном нивоу, Синдикат железничара Хрватске, Синдикат машиновођа Хрватске и Синдикат железничких оператера Хрватске учлањени су у ИТФ – Међународна федерација радника у транспорту и ЕТФ – Европска федерација радника у транспорту.

КОЈА ЈЕ СВРХА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА?

Развијен социјални дијалог сматра се стабилизујућим фактором, нужним за економски и социјални напредак државе као и кохезију нових чланица ЕУ унутар јединственог тржишта.

Законски оквир за социјални дијалог / индустријске односе - национални и међународни инструменти:

- Устав РХ
- Закон о раду
- Закон о критеријумима за учествовање у тројним телима и репрезентативности за колективно преговарање
- МОР конвенције (87., 98. ...)
- Међународна конвенција о економским, социјалним и културним правима, УН
- Међународна конвенција о грађанским и политичким правима, УН
- Европска социјална повеља ВЕ (неревидирана)

С обзиром да је социјални дијалог део индустријских односа који као систем не могу да буду успостављени наредбом него захтевају развој „од дна ка врху“, иницијатива мора да потекне од социјалних партнера – радника и послодавца.

Зато, иако је у протеклих десет година у Републици Хрватској успостављен институционални механизам за тројни и двојни социјални дијалог, од локалног до националног нивоа, култура социјалног дијалога није на завидном нивоу.

Двојно социјално веће за сектор

железничког транспорта основан је 30. маја 2012. године, уз потпору Министарства рада и пензијског система. Потписници Споразума о оснивању овог Социјалног већа су следећи синдикати: Синдикат железничара Хрватске, Синдикат Инфраструктуре ХЖ-а, Синдикат машиновођа Хрватске, Синдикат железничких оператера Хрватске, Синдикат хрватских железничара и заједно Самостални синдикат ХЖ Царго и Синдикат техничког прегледа вагона и возова ХЖ-а. У име послодавца потписници Споразума су: ХЖ Холдинг д.о.о., ХЖ Инфраструктура д.о.о., ХЖ Царго д.о.о., ХЖ Путнички пријевоз д.о.о. и ХЖ Вуча влакова д.о.о.

Ипак мора се констатовати да Социјално веће не функционише из разлога што послодавци нису приступили утврђивању нове структуре Социјалног већа са стране послодавца с обзиром на чињеницу да је ХЖ Холдинг д.о.о. престао да постоји и да је потребно извршити нова именована представника послодавца.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

У железничком сектору постоји неколико колективних уговора, односно свако Друштво има свој колективни уговор.

Колективним уговором обухваћени су следећи елементи:

- РАДНОПРАВНИ ДЕО, којим се утврђују права, обавезе и одговорности које се односе на: склапање уговора о раду, привремено распоређивање радника, приправнике, радно време, одморе



Састанак Европских социјалних партнера Са социјалним партнерима Хрватске у Загребу 2014. године

и паузе, образовање радника и оспособљавање за рад, стаж са увећаним трајањем (бенефицирани радни стаж), заштиту приватности, достојанства и забрану дискриминације радника, престанак уговора о раду, заштиту права радника, накнаду штете, односе са синдикатом, радничким већима и повереницима за привремену забрану обављања послова, привремено удаљење радника.

- ТАРИФНИ ДЕО, којим се уређују плате, додаци плате, накнаде плате, накнаде трошкова радника, осигурање радника, остала примања радника.
- РАДНИ УСЛОВИ И ЗАШТИТА НА РАДУ

РЕЗУЛТАТИ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

Социјални дијалог би могао имати врло високу перспективу у погледу пословања трговачког друштва из разлога што се кроз међусобни дијалог и међусобно разумевање проблематике, као и кроз постизање компромиса, омогућава лакше прилагођавање и спровођење појединих процеса у трговачком друштву уважавајући при томе захтеве и потребе радника као и одрживог пословања трговачког друштва.

У ХЖ Путничком пријезову д.о.о. захтеви послодаваца и синдиката су уобичајни као и за све друге односе између синдиката и послодавца, међутим оно што је битно јесте постизање међусобног компромиса ради успешног и профитабилног пословања трговачког друштва уз уважавања права радника.

ОЧЕКИВАЊА ОД УЛАСКА У ЕУ

Улазак Републике Хрватске у Европску унију, значи промену досадашњих правила пословања односно њихово прилагођавање правилима која постоје у железничком сектору ЕУ. Пред управником инфраструктуре и железничким превозницима су велики изазови и промене, пре свега у рационализацији пословања односно поступцима смањења броја запослених.

Хрватски железнички сектор је доживео дубинску трансформацију да би задовољио критеријуме за улазак у ЕУ. Тако је у протеклих десет година правни и институционални оквир усклађен са правном тековином ЕУ, у функцији су независне регулаторне институције, Хрватске железнице су реструктуриране и реорганизоване у циљу усмерености на кориснике и конкурентност, а државне помоћи железничком сектору почеле су да се смањују.

Од 1.7.2013. Хрватска је постала саставни део европског транспортног тржишта, које захтева одрживост спроведених реформи у сектору железничког транспорта и прилагодљивости железничких предузећа променама на тржишту.

ОЧЕКИВАЊА ОД СЕКТОРСКОГ ДИЈАЛОГА

Секторски дијалог требао би да буде усмерен на остваривање следећих циљева:

- предлагање промена прописа у циљу повећања конкурентности на начелима одрживог развоја и заштите околине
- јачање колективног преговарања на нивоу сектора
- утврђивање минималних стандарда у сектору
- предлагање мера у циљу унапређења нивоа функционалности и сигурности железничког транспорта
- унапређења способности предвиђања и управљања оним променама које су релевантне за друштвено одговорно пословање
- праћења стања у сектору као и саветовање о питањима као што су секторски план за повећање конкурентности, политика запошљавања, политика образовања, индустријска политика
- учествовања у обликовању образовних програма и редефинисање улоге институција које су потребне послодавцима и синдикатима, како би се осигурала едукација радне снаге у складу са потребама економије као и радницима ради подизања њихове запошљивости и прилагодљивости као и потврда облика оспособљавања остваривањем којим ће се премостити раздобље у којем јавне образовне институције треба да спроведу потребне реформе,
- дефинисање оних информација и статистичких показатеља који морају редовно да се достављају социјалним партнерима (организацијама послодаваца и синдикатима), на равноправној основи, како би социјални партнери могли да изграђују своје капацитете за вођење социјалног дијалога и одговорно обављају своје задатке,
- развој дугорочних механизма саветовања о битним питањима везаним за економско-социјални положај радника.





ДРЖАВНИ ИЗВЕШТАЈ РЕПУБЛИКЕ МАКЕДОНИЈЕ

ЖЕЛЕЗНИЧКИ СЕКТОР У БИВШОЈ ЈУГОСЛОВЕНСКОЈ РЕПУБЛИЦИ МАКЕДОНИЈИ

Важност и удео тржишта железничког сектора.

Република Македонија је земља без изласка на море која се налази у јужном делу Балканског полуострва на раскрсници паневропских коридора ВИИИ и X са површином од 25,713 м2, а број становника од 2 058 539 чини њену економију релативно малом. Због тога је економија Македоније у великој мери отворена и оријентисана на извоз.

Огранак транспортног складиштења и комуникације игра важну улогу у

конкурентности економије и запошљава неких 36600 радника који учествују са 6,31% у стварању БДП-а Македоније, стога је модернизација и развој одрживог транспортног сектора један од највећих приоритета у даљем развоју македонске економије.

Тренутно, железнички сектор запошљава 2,515 радника. Удео на тржишту је 7,5% у теретном транспорту и 0,8% у транспорту путника.

Мали удео на тржишту је због неразвијене железничке мреже као и због свеукупног стања железничког система који је био жртва дешавања у региону деведесетих година двадесетог века а који је подстакао економски колапс и

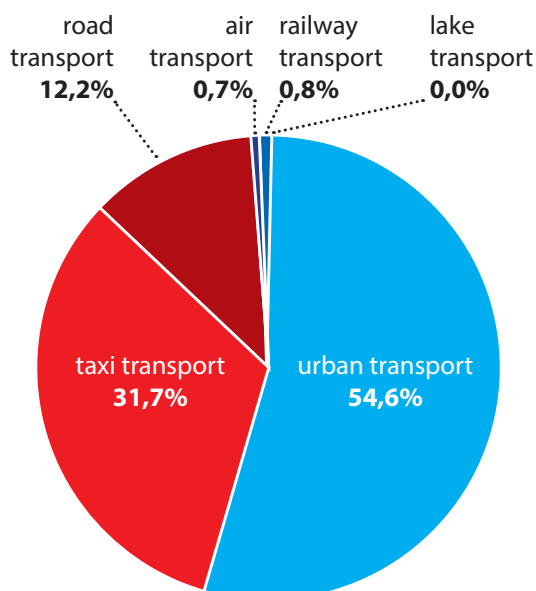
тима довео до одсуства инвестиција у железничком систему.

Упркос наведеним чињеницама, значај железничког система је кључан за развој, модерног, одрживог и социјално одговорног превозног система Републике Македоније. Због тога постоје многи инвестициони пројекти који су у току а који су описани касније у извештају и који ће допринети наметању железнице као озбиљног и поузданог партнера у свеукупном транспортном сектору.

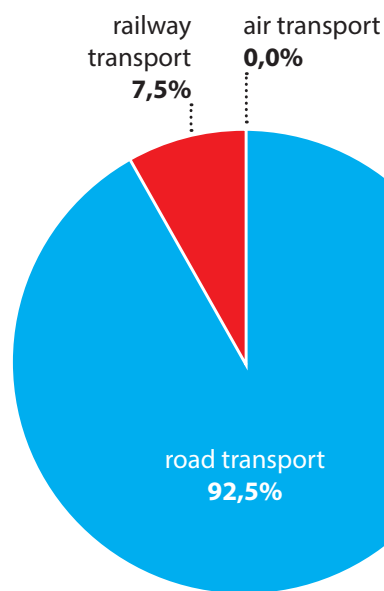
Организација железничког сектора

Македонски железнички сектор се састоји од два ентитета која су проистекла из реструктурирања бивших ПЕ македонских

G-01: STRUCTURE OF PASSENGER TRANSPORT, 2012



G-02: STRUCTURE OF GOODS TRANSPORT, 2012



железница према следећем:

1. Јавно предузеће за железничку инфраструктуру Македонске железнице - Скопље запошљава 1315 радника и
2. Македонске железнице ЈЦЦ Скопље које је 100 % у државном власништву запошљава 1200 радника.

Дужина железничке инфраструктуре

Дужина железничке инфраструктуре је 925 км од којих су 699 отворене шине, 226 км су платформске шине а 102 км су индустријске шине. Електрификација покрива 3.212,66 км шина од којих је тип електричне мреже 25кв 50 Хз.

Стање инфраструктуре и развојни пројекти

Деценије занемаривања су оставиле железничку инфраструктуру у ужасном стању, одређујући квалитет услуга. Стратегија Националног транспорта и четворогодишњи програм владе предвиђају бројне развојне пројекте који су у разним фазама увођења достижући укупно 578 милиона евра а које је омогућио државни буџет, ЕБРД и ИПА програми према следећем:

Пројекти за модернизацију коридора 10/10д

- Ремонт шина на деоници Ногаевци - Неготино
- Изградња и реконструкција деонице Битола - Креница
- Реновирање железничке станице Скопље
- Реновирање 10 железничких станица дуж коридора 10/10д
- Увод система ГСМР и ЕТЦС

Пројекти на модернизацији коридора 8

- Изградња железничке линије до Бугарске у три фазе
- Изградња железничке линије до Албаније

У складу са програмом владе постоји стална тендерска процедура за набавку и реконструкцију за потребе МЗ ТРАНСПОРТ

ЈЦЦ Скопје према следећем:

- Набавка 6 нових вишенаменских путничких јединица (4 ДМУ и 2 ЕМУ)
- Реконструкција постојећих електро-локомотива
- Набавка 150 теретних шинских возила разног типа и
- Реконструкција постојећих установа са становишта енергетске ефикасности.

Укупна вредност горе наведених инвестиција је 50 милиона евра.

Годишњи теретни и путнички транспорт.

МЗ ТРАНСПОРТ ЈЦЦ Скопље превезао је 853.177 путника 2013. године представљајући смањење од 15,78% у поређењу са 2012. годином.

Што се тиче теретног транспорта 2013. године превезено је 2 282 837 тона робе где је 26.394 тона на домаћем тржишту а остало је у међународном транспорту.

Либерализација тржишта и прекогранични саобраћај.

Измена закона о Железничком систему у јулу 2012. године спречила је отварање тржишта у Македонији.

Даљи планови за реструктурирање за железнички сектор.

Главни фокус владе и компанија у предстојећем полугодишњем периоду је увођење горе наведених инвестиционих пројеката уз тренутни организациони оквир железничког сектора на основу постојећа два ентитета у државном власништву.

Са друге стране, увођење инвестиционих програма представља извесне структурне промене као што је трансформација теретне станице Скопље у потпун мулти-модални терминал који ће бити нов организациони део унутар ПЕ МР ИНФРАСТРУКТУРЕ - Скопље.

СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

ПОСЛОДАВЦИ

Послодавци у железничком сектору

Главни послодавци у железничком сектору су:

- Јавно предузеће за железничку инфраструктуру Македонске железнице - Скопље запошљава 1315 радника и
- Македонске железнице ЈЦЦ Скопље које је 100 % у државном власништву запошљава 1200 радника.

Кратак опис процеса реструктурирања

После објављивања независности Македоније, основано је Јавно предузеће македонске железнице 1991. године интегришући све радове железничког сектора.

Процес реструктурирања започео је 2003. године када је влада одабрала процес реструктурирања који је предвидео одвајање железница у два ентитета: смањење радне снаге и увођење приватног сектора у радове железнице. Његово увођење је подржано са 19 милиона долара позајмице од Светске банке која је одредила стриктно увођење горе наведених строгих мера.

У јануару 2005. године отпуштено је 700 радника без претходног споразума о пакету отпремине са синдикатима што је довело до највећег штрајка радника у Македонији до данас. Даљи поступак реструктурирања је спроведен увођењем законске основе за одвајање Јавне компаније 2005. године, чиме су основане две нове компаније које су ослобођене неплаћених обавеза које је преузела влада.

До краја 2010. године „Пројекат реформе железнице је у потпуности уведен а законодавна и неопходна регулативна тела која су предвиђена у И и ИИИ пакету за железнице била су на снази и у функцији“.

Временска раздаљина од друге половине 2008. до 2013. године је период у коме су радиле нове компаније у окружењу глобалне финансијске кризе која је се веома негативно одразила на Коридор 10 у суседној Грчкој. Интензитет теретног транспорта је забележио повећање од 43% који је достигао 1.274.678 мил.тон. км у 2008. али се смањило на 711.016 мтк у 2009., што представља 55% смањења у теретном транспорту одакле постоји велико смањење у приходима. Да би се избегло најгоре, влада је интервенисала како би консолидовала дуговања обе компаније и обезбедила њихов несметан рад.

Осим економских фактора, вето од стране једне државе чланице за почетак преговора о приступању између ЕУ и Македоније створио је политичке препреке за даље реформе сектора што је довело до великог утицаја на процес либерализације железничког сектора.

Економска ситуација у којој компаније раде и неопходност инвестирања у инфраструктуру и возни парк.

Ситуација националне економије а посебно економија у суседним државама дуж Коридора 10 још увек је тешка због чега је интервенција државе и даље кључна за обезбеђење дневног рада и пружање неопходних инвестиција према опису изнад.

Тренутни и будући циљеви компанија у железничком сектору

Циљеви обе компаније су одређени променама у европском железничком сектору што доводи до одвајања инфраструктурне управе и радова у транспорту.

Према томе мисија МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје је да пружи квалитет, поуздан и еколошки прихватљив превоз као вучне услуге својим клијентима.

Тренутни циклус инвестиција који је у току уз помоћ државе модернисује и повећати транспортне капацитете Компаније чији је циљ да се припреми за будућу конкуренцију.

Што се тиче инфраструктуре, будући циљеви ПЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ СКОПЈЕ су да се реконструише и модернизује Коридор 10 са циљем да се повећа пројектована брзина возова и капацитет протока саобраћаја као и да се изграде преостале

деонице коридора 8 како би се он учинио функционалним.

Број запослених у компанијама, развој запошљавања и очекивања у будућности

После значајног смањења радне снаге у 2005. години када је укупан број запослених смањен за 30% преостала отпуштања су смањена путем средстава природног смањења радника. Тренутна количина радне снаге је да постоји 2.515 запослених са пуним временом рада.

Очекује се да увођење нових технологија створи послове који захтевају запошљавање нових високо квалификованих радника, чиме се очекује повећање укупног броја запослених у будућности.

Главни циљеви развоја људских ресурса

ПЕ МР ИНФРАСТРУКТУРЕ – Скопје

Узимајући у обзир чињеницу да је просечно годиште запослених 56 година старости као и реформе у укупном јавном сектору које су спроведене од стране државе главни циљеви у развоју људских ресурса су:

- Прилагођавање запослених новим технологијама и прилагођавање организационих приоритета за испуњавање способности запослених тако да могу да се суоче са изазовима у компанији.
- Едукација и изградња капацитета за процену радника, службе за обуку и социјалну заштиту путем седница и семинара како би се припремила меродавна процена стручности радника.

МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје

- Развој вештина запослених путем сталне обуке и обављања процене.
- Одржавање одговарајућег нивоа индустријских односа и учествовање у колективном преговарању са представницима радника.
- Унапређење радних услова запослених путем програма спречавања повреда, смањења стреса на радном месту и саветовање итд.
- Проактивни приступ у мотивисању запослених.

Компаније које су укључене у колективно преговарање

Обе компаније су укључене у поступак

колективног преговарања на нивоу компаније са својим одређеним репрезентативним партнерима из синдиката.

Чланство у националним, европским и међународним удружењима радника

Обе компаније су чланице Заједнице европских железница.

СИНДИКАТИ

Радници македонске железнице су организовани у више синдикалних организација од којих су следеће значајне: Синдикална организација железничких радника ПЕ МР ИНФРАСТРУКТУРЕ – Скопје, Синдикална организација железничких радника МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ – Скопје, Удружење независних синдиката – Зелезнициари, Синдикална организација радника на депоу, Синдикална организација радника на одржавању шина, Независни синдикат МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје и Независни синдикат машиновођа Македоније

Број људи у синдикату

У наведеним синдикатима укључено је преко 90% железничких радника.

Критеријум за репрезентативност

Критеријуми за репрезентативност одређени су чланом 212 Законика о раду у коме постоје посебни услови за оснивање репрезентативности радничких организација и организација послодавца у сврхе колективног преговарања. Критеријуми су основани за репрезентативност на националном нивоу, нивоу одсека, послодавца/компаније.

У сврху овог извештаја критеријум за репрезентативности на нивоу одсека и компаније су од посебног интереса.

- Репрезентативни синдикат одсека сматра се синдикатом који организује не мање од 20 % укупног броја радника који су запослени у осеку који послује.
- Репрезентативни синдикат на нивоу компаније сматра се синдикатом који организује не мање од 20% укупног броја радника који су запослени у компанији која послује.

Репрезентативни синдикати

Критеријуми за репрезентативност на нивоу компаније су испуњени путем следећих синдиката:

- У ПЕ МР ИНФРАСТРУКТУРЕ – Скопје:

Синдикална организација железничких радника ПЕ МР ИНФРАСТРУКТУРЕ – Скопје и Удружење независних синдиката – Железничари.

- У МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје: Синдикална организација железничких радника МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ – Скопје и Синдикална организација радника на депоу.

Чланство у националним, европским и међународним радничким организацијама.

- Радничке организације које су део Синдиката радника у саобраћају и комуникацијама на националном нивоу су повезани са Свезом Синдиката Македоније и међународно су повезани са Међународном и европском федерацијом транспортних радника.
- АНС – Железничари је чланица Међународне федерације транспортних радника.
- Синдикалне организације које су део Синдиката за транспорт и комуникације су на међународном нивоу повезане са Конфедерацијом слободних синдиката Македоније и међународно повезани са Међународном и европском федерацијом транспортних радника.
- Независни синдикат македонских железница је члан Европске федерације транспортних радника.

Фокус синдикалних активности.

- Тренутно активности синдиката у обе компаније усмерене су ка процесу колективног преговарања на нивоу компаније.

КАКО ФУНКЦИОНИШЕ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ?

Правна основа за социјални дијалог

Правна основа за успостављање социјалног дијалога у Македонији се састоји од:

- Законика о раду („службени гласник“ бр. 62/2005)
- Уговор о оснивању Економског и социјалног савета Р. Македоније („службени гласник“ бр. 113/2010).
- ИЛО конвенција бр. 87 о Слободи удружења и заштити права на организацију из 1948. године.
- ИЛО конвенција бр. 98 о Примени принципа права на организацију и колективно преговарање из 1949. године.
- ИЛО конвенција бр. 144 о Тројном саветовању и препорукама бр. 152 о

Међународним радничким стандардима из 1976. године.

- ИЛО конвенција бр. 140 о Плаћеном одсуству ради едукације из 1974. године.

Тројни социјални дијалог на националном нивоу

На националном нивоу тројни социјални дијалог функционише унутар активности Економског и социјалног савета Македоније (у даљем тексту: ЕСЦ) у коме је социјално партнерство основано између следећих ентитета:

- Влада Републике Македоније коју представља Министар рада а који такође председава састанцима ЕСЦ, Министар финансија, Министар економије и потпредседник владе који је одговоран за економска питања.
- Репрезентативни синдикати на националном нивоу, Федерација синдиката Македоније и Конфедерација слободних синдиката Македоније.
- Организација послодаваца Македоније.

Социјални партнери из железничког сектора немају никакво директно учешће или утицај у активностима ЕСЦ јер се данашњи развој у индустријским односима у сектору углавном обавља на нивоу компаније и министарства на нивоу транспорта у зависности од постављених питања.

Тројни социјални дијалог у железничком сектору

- Упркос значајном нивоу узајамног поштовања и сарадње до сада није основан никакав институционални облик тројног социјалног дијалога у Министарству на транспортном нивоу као што је ЕСЦ или било који други облик. На нивоу сектора социјални дијалог делује у облику неформалних или формалних састанака партнера, а учесталост састанка зависи од опсега и природе промена које су наметнуте радним условима у сектору

Двојни социјални дијалог у железничком сектору

- Двојни социјални дијалог се углавном обавља на нивоу компаније између синдикалних организација и управе компанија.
- На секторском нивоу двојни социјални дијалог се често користи у зависности од прилика заједничких састанака између синдиката и управе компанија

а који су постављени да разговарају о питањима од заједничког интереса.

Стране које су укључене у двојни и тројни социјални дијалог у железничком сектору

- Информације и процес саветовања се спроводи у складу са чланом 94а Законика о раду у смислу да су све постојеће синдикалне организације укључене у процес.
- Што се тиче заједничке сарадње постоји значајна разлика између компанија у приликама синдиката да учествују у процесу доношења одлука. Разлика постоји због различитог правног статуса одређених компанија. МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје је основано и ради у складу са Законом о комерцијалним ентитетима који прописује присуство радничких делегата у надзорном одбору компаније. Након измена и допуна закона о јавном предузетништву 2004. године уклоњена је прилика за постојањем сталног представника радника у Управном одбору ПЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ Скопје. Да би се ово ублажило статут Компаније прописује да репрезентативни синдикати имају право да буду присутни на састанцима Одбора када се разговара о питањима која се односе на услове рада.
- Процес колективног преговарања је регулисан чланом 219 и 220 Законика о раду и предвиђа да само репрезентативне синдикалне организације које представљају само синдикалне организације имају право да преговарају о споразуму.

Опис процеса социјалног дијалога

Социјални дијалог на нивоу компаније се спроводи у обе компаније у областима информација/саветовања и колективног преговарања.

Процес преноса информација и саветовање се спроводе путем информационог билтена о тренутним и планираним активностима управе, који се достављају синдикалним организацијама и на директним саветодавним састанцима са синдикатима.

Области које покривају социјални партнери су углавном проблеми који се дешавају у свакодневним радовима а који утичу на радне услове.

Најчешће теме о којима се разговара на састанцима су:

- Питања здравља и безбедности на радном месту
- Појединачни и колективни спорови између управе и запослених итд.

Колективни уговори

Колективно преговарање у железничком сектору је искључиво присутно на нивоу компаније.

У инфраструктурној управи уговор о колективном преговарању је присутан од 2010. године али пошто Законик о раду предвиђа да је трајање колективних уговора ограничено на период од две године, у мају 2012. године, социјални партнери су се сложили да продуже споразум који је на снази за још две године. У периоду од наредне две године потпуно нов заједнички споразум је у поступку закључења. Одбор за синдикалне преговоре се састоји од представника Синдикалне организације железничких радника ПЕ МР ИНФРАСТРУКТУРЕ – Скопје и Удружења независних синдиката – Зелезничари.

У МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје у одсуству споразума на нивоу компаније примењују се одредбе Општег споразума за запослене у јавном сектору. Проговори о закључењу споразума на нивоу компаније су у финалној фази. Синдикални одбор се састоји од представника Синдикалне организације железничких радника МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ – Скопје и Синдикалне организације радника на депоу.

Главни елементи колективних уговора

- Успостављање индивидуалних права и дужности запослених као што су уговори о запошљавању, радни сати, одмор и друге врсте одсуства, посебне заштите старијих радника, трудноћа и материнска права, као и заштита самохраних родитеља.
- Успостављање услова за спровођење заједничких права као што је право на удруживање и право на штрајк.

Колективни уговори су обавезни и односе се на све запослене у компанији.

Исходи социјалног дијалога

Најочигледнији исход из ангажовања у социјалном дијалогу је недвосмислено обезбеђивање продуженог социјалног мира и уз неке мање изузетке неометан рад компанија које сачињавају македонски железнички сектор. Од значаја за поменут додаток је чињеница да је у претходном периоду од 5 година железница морала да ради у оквиру услова финансијске кризе која је покренула социјални немир праћен општим штрајком у железничком сектору посебно Бугарске и Грчке.

Од 2010. године запослени у инфраструктурној управи су покривени Колективним уговором а убрзо се очекује и први аранжман за запослене у оператеру за транспорт, па тиме и већа права радника.

Перспективе социјалног дијалога

Даља интеграција Р. Македоније у економске и политичке процесе ЕУ ће неизбежно повући за собом даље увођење директива за железницу, а тиме даље рашчлањене ентитета који се налазе у македонском железничком сектору. Штавише најновије реформе у јавној администрацији Македоније доводе запослене из две компаније под различите законе и као последица томе до различитих услова запошљавања. Ово може да постане извор будућих незадовољстава међу запосленима и потенцијалне социјалне нестабилности у сектору.

Изнад наведено ће усмерити пажњу социјалних партнера на секторски социјални дијалог посебно тројни у коме ће се настојати да се обезбеди да законодавство у железничком сектору које обезбеђује једнаке радне услове свим железничким радницима у сектору без обзира на њиховог послодавца или статус запошљавања.

Потреба за даљим развојем социјалног дијалога

Један од највероватнијих смерова синергије социјалних партнера за даљи развој социјалног дијалога је да синдикати и послодавци заједнички захтевају формализацију и

институционализацију тројног социјалног дијалога са оквиром Министарства за транспорт. Формализација ће допринети да се постигну узајамни компромиси и делотворна инклузија представника запослених у процес доношења одлука.

ОЧЕКИВАЊА ОД ПРИСТУПАЊА ЕУ ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ СЕКТОР

Искуства у реформи железнице из перспективе радника су углавном негативна. На почетку процеса отпуштено је 700 радника у 2005. години а касније је започет процес либерализације који се спојио са блокадом процеса евро интеграција због вета из 2009. године за почетак преговора о приступању, који је претио да угрози послове 1.500 радника у ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје, или у суштини половини радника у сектору. Због тога је било потребно променити Закон о железничком систему како би се зауставила либерализација тржишта македонских железница.

Имајући у виду замор проширења и најновије политичке трендове на нивоу ЕУ који су обележени све већим утицајем евроскептика у Европском парламенту, логичан закључак је да у средњем периоду, осим из Црне Горе неће бити брзих интеграција у ЕУ за остатак земаља у региону Западног Балкана. Али то не значи да неће бити никакве интеграције железнице и да заједничке политике ЕУ за транспорт неће утицати на регион.

Европска унија има непосредан интерес за регион Западног Балкана у коме се налази



Македонија као раскрсница паневропског транспортног коридора.

Тренутна сарадња транспортног сектора између ЕУ и земаља у региону ЗБ заснива се на МоУ 2004. Али од када ЕУ настоји да креира транспортну заједницу са земљама ЗБ у којој ће Македонија неизбежно бити укључена и у ком случају ће наша влада бити у обавези уговором да примени све пакете ЕУ за железницу. Имајући у виду да је убрзана реформа железнице и приватизација грчких железница, Хрватска је већ чланица ЕУ а Србија је недавно добила статус кандидата није нереално да се очекује интензивнија примена политике транспорта ЕУ дуж коридора 10.

ОЧЕКИВАНИ ЕФЕКТИ

за железнички сектор

Постепен опоравак Македонске економије и економија у региону од економске кризе, инвестирање у сектор и смањење пограничних процедура допринеће повећаној количини транспорта дуж коридора 10 а шодно томе ће довести до повећања безбедности посла и створити потребу за више ангажмана.

За железничке компаније

Инфраструктура и инвестиције у возни парк су у великој мери помогнуте од стране европских финансијских институција које су део великог процеса у оспособљавању земље да преузме одговорност и постане чланица ЕУ као и да се суочи са тржишним условима ЕУ.

Модернизација и нове технологије ће захтевати нове вештине и нове начине организације и управљања који се могу постићи путем размене праксе и искуства у сарадњи са европским организацијама у индустрији као што је ЦЕР и ЕТФ. Прикључење ЕУ ће засигурно утицати на МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје у неколико сегмената:

- Конкуренција ће прво бити уведена у теретном транспорту што ће довести до неопходности рационализације административног особља, али очекује се да се очекиван опсег овог смањења реши за запослене и синдикат.
- Доћи ће до повећања капацитета МР ТРАНСПОРТ ЈСЦ Скопје како би се оба такмичила са другим режимима на домаћем тржишту унутар железничког сектора повећавајући ефикасност компаније. Томе ће допринети и модернизација и ширење тренутне мреже која спаја луке у Јадранском и Црном мору.

За синдикате

Позитивни ефекти за синдикате ће бити прилика да учествују у европском социјалном дијалогу за сектор који ће допринети повећању њихових капацитета да се ангажују у социјалном дијалогу на националном нивоу.

За радне услове и запослене

Што се тиче радних услова приступање ЕУ ће поново потврдити примену позитивних пракси у управи и сарадњи међу социјалним партнерима што ће довести до побољшања радних услова за раднике.

За социјалну димензију

Европски социјални модел је један од најзначајнијих постигнућа ЕУ који се заснива на комбинацији неговања економског развоја и јачања социјалног партнерства што ће имати утицај на унапређење и социјалну димензију у железничком сектору Македоније.



Састанак Европских социјалних партнера са социјалним партнерима Б.Ј.Р. Македоније у Скопљу 2014. године



ЦРНОЈ ГОРИ

Црна Гора је мала, атрактивна држава на југу Балкана чија је површина 13.812 км², број становника 625.266, главни град Подгорица а валута евро. Њену железничку мрежу чини 326 км пруге, ту се мисли на станичне колосеке и отворену пругу. Постоје три крака : Пруга Бар – Врбница, граница са Републиком Србијом, 167 км – електрифицирана, Пруга Подгорица –Тузи, граница са Албанијом, 24 км – неелектрифицирана, веза са коридором ВИИИ и Пруга Никшић – Подгорица, 56 км – електрифицирана.

Пруга Бар – Врбница је међународна пруга и део је пруге Београд – Бар и Руте 4 која повезује Луку Бар са транс – европским коридорима ВИИ и X /МАП 2010-2014/, и најважнија је транспортна рута за економију Црне Горе и Луку Бар. Пруга кроз Црну Гору је планинска пруга, тако да на релацији Подгорица – Колашин која је дужине 65 км, воз савлађује висинску разлику од 1000 м. На прузи се налази највећи железнички мост у Европи, мост на Малој реци, на прузи Бар – Бијело Поље граничног прелаза.

У структури саобраћајног сектора Црне Горе у 2013. години учешће железничког превоза, и то путничког било је 9,8 %, а теретног 41%.

ОРГАНИЗАЦИЈА ЖЕЛЕЗНИЧКОГ СЕКТОРА

Законом о железници дефинисано је да је инфраструктура јавно добро у општој употреби у државној својини. Превоз путника и робе у железничком саобраћају може се вршити као јавни превоз или као превоз за сопствене потребе. Обављање делатности управљања инфраструктуром и делатности превоза у железничком саобраћају уређује се на начелима раздвајања послова управљања инфраструктуром и послова обављања превоза у железничком саобраћају. Управљач инфраструктуром по закону мора да поседује Лиценцу за управљање инфраструктуром, а превозници по Закону морају да имају Лиценцу за превоз и сертификат о безбедности за превоз који издаје Орган управе, односно Дирекција за железнице Црне Горе.



Процес реструктурирања железничког система у Црној Гори одвија се у складу са Стратегијом реструктурирања Железнице Црне Горе и почео је 2007. године. Стратегијом су одређени кораци и начин реструктурирања (сегментације) ЖЦГ, узимајући у обзир директиве које је донела ЕУ за либерализацију европског железничког тржишта. У 2008. години је дошло до потпуног раздвајања Управљача инфраструктуром од Превоза, са гашењем матичног Друштва Железнице Црне Горе АД. Формирају се две друге компаније: Железничка инфраструктура Црне Горе ЈСЦ (ЖИЦГ АД) и Железнички превоз Црне Горе (ЖПЦГ АД). У даљем процесу реструктурирања долази даље до одвајања од ЖПЦГ, теретног оператора, које је формирано у Друштво МОНТЕЦАРГО АД – Подгорица. У 2011. години дошло је до даље сегментације у реструктурирању формирањем новог Друштва АД ОЖВС –Подгорица, до сада је систем подељен на:

- ЖИЦГ АД – Подгорица /у 72% власништва државе/,
- ЖПЦГ АД – Подгорица /у 89 % власништва државе/,
- АД Монтецарго –Подгорица /у 87% власништва државе/,

- АД ОЖВС – Подгорица /у 85 % власништва државе/.

Процес реструктурирања је сада на крају ИИ фазе, која подразумева даљу сегментацију ЖИЦГ на фирму одржавање железничке инфраструктуре и фирму железничке станице и земљиште. Новонастале фирме ће бити предмет приватизације, као и Монтецарго који је Одлуком Владе Црне Горе предмет приватизације у 2014. години, када ће бити и расписан међународни тендер.

ИНСТИТУЦИОНАЛНИ ОКВИР

Шема институционалне организације у ЦГ

Министарство саобраћаја и поморства је задужено за железничку транспортну политику. У Министарству постоји Директорат за железнице који врши низ послова који се односе на вођење развојне политике у области железнице, утврђивање стратешких планова, програма и пројеката, праћење стања у области железничког саобраћаја, врши утврђивање, припремање и предлагање системских мера за реализацију утврђене политике у области





железнице и анализирање њиховог утицаја на економски положај и услове привређивања итд. У организацији Министарства постоји Ођељење за европске интеграције и међународну сарадњу.

Дирекција за железнице је орган управе у саставу Министарства саобраћаја и поморства која надзире рад железничких предузећа која су у државном власништву. Као регулатор, издаје лиценце и сертификате за управу инфраструктуре и превознике, одлучује о приговорима у вези Уговора о коришћењу инфраструктуре, надзире инвестиционе програме управе инфраструктуре, врши контролу коришћења државних субвенција за покривање трошкова јавног превоза (ПСО), издаје дозволе за коришћење новоизграђених возних средстава итд.

Црна Гора је прихватила правну тековину ЕУ која се односи на подручје саобраћаја, директиве су примењене у законском оквиру, тако да је омогућен приступ тржишту и инфраструктури, технички и безбедносни услови су заступљени (превоз опасних материја, ЦОТИФ), безбедност у железничком саобраћају, безбедност и интероперабилност, одржан билатерални састанака са ЕУ у априлу 2013. године.

Не постоје приватни оператери који послују у Црној Гори, али законски оквир у потпуности обезбеђује приступ за оне који би прописане услове испунили.

Железничка инфраструктура Црне Горе има граничне станице Бијело Поље (Република Србија) и Тузи (Република Албанија). Локомотиве Железнице Србије вуку возове до граничне станице Бијело Поље, а вучу теретних возова на граничној прузи Тузи (МЦ) – Бајзе (ХШ) је предмет договорања за сваки ред вожње.

Какав је квалитет инфраструктурне и да ли има великих развојних инфраструктурних пројеката у плану?

Једна од кључних препрека напретку привреде, поред економских и политичких, јесте и стање саобраћајне инфраструктуре, која је због недовољне и различите регионалне развијености, препозната као ограничавајући фактор и ако је у последњих пар година, значајно урађено на побољшању стања свих видова саобраћаја, што је и констатовано у Извјештају Европске комисије.

Посебна слабост садашњег транспортног система Црне Горе, поред стања инфраструктуре је и недостатак веза између поморског, друмског и железничког саобраћаја, што за последицу има главни транспорт роба друмом и неискоришћеност потенцијала железнице и Луке Бар.

Како се обим железничког транспорта може посматрати као показатељ међународне атрактивности региона као и

његове тржишне интеграције, у интересу је Црне Горе да се тај обим повећа и искористе сви услови који то омогућавају.

У периоду од 2007. године до данас у рехабилитацију пруге Врбница - Бар, уложено је 19 милиона евра, из кредита међународних финансијских институција и средстава претприступне помоћи.

Ремонтован је горњи строј пруге на деоницама: Бијело Поље-Крушево-Мијатово Коло; Мијатово Коло – Мојковац; Требаљево – Колашин.

Исто тако, ремонтван су станични колосеци у станици Требјешица, урађена је и електрификација 6. и 7. колосека у железничкој станици Бијело Поље.

По питању израде пројектне документације, урађени су Главни пројекти рехабилитације железничке пруге Врбница – Бар, за сваку дионицу понаособ од Колашина до Бара.

Урађен је и Главни пројекат санације моста Требаљево извршена његова ревизија. Урађена је и пројектна документација за изградњу новог електровучног постројења Требјешица.

ТРЕНУТНЕ ИНВЕСТИЦИЈЕ на прузи Врбница - Бар

На прузи Врбница - Бар се у сврху рехабилитације припрема пројектна документација за санацију 15 челичних мостова и 12 косина.

У процедури објављивања је тендер за комплетну замену електровучног постројења Требешица.

У фази припреме су и тендери за ремонт пруге на деоницама Колашин-Кос и Кос - Требешица, а у току је тендерска процедура за избор извођача за санацију пет тунела.

У припреми је техничка документација за електропоставницу Подгорица и санацију 91 бетонског моста.

У најави је и реализација даљег ремонта горњег строја пруге на деоницама од Коса до Подгорице (период 2014 - 2020. година).

Железничка инфраструктура Црне Горе АД – Подгорица је акционарско друштво основано, 7. јула 2008. године, у складу са Стратегијом реструктурирања Железнице Црне Горе..

У својству управљача инфраструктуре, као јавног добра у општој употреби и власништву државе Црне Горе, (72,35 %) Железничка Инфраструктура брине се о одржавању и модернизацији инфраструктуре, осигурава приступ и додељује инфраструктурне капацитете свим железничким превозницима, који испуњавају законске услове, одређује накнаде за коришћење инфраструктурних капацитета, израђује и објављује ред вожње, организује и регулише железнички превоз.

Органи друштва су:

- Скупштина,
- Одбор директора,
- Извршни директор,
- Секретар,
- Ревизор.

Железничка Инфраструктура је функционално организована секторски и састоји се од 5 сектора којима руководе Директори и 3 Службе.

-Дужина железничке мреже износи 250 км, од чега је 223 км електрифицирано. Мрежа се састоји од три железничке пруге: Бар-Подгорица-Врбница (167 км је електрифицирано); Подгорица-Никшић (56 км је електрифицирано); Подгорица-Тузи-државна граница Албанија (25 км, неелектрифицирано). Главна и најважнија пруга је црногорски дио магистрале

БеограђБар, који омогућава транзитни саобраћај са земљама средње Европе до луке Бар.

Управљање инфраструктуром је делатност од општег интереса коју обавља Управљач кроз: текуће и инвестиционо одржавање. Текуће одржавање железничке инфраструктуре, врши се у складу са Програмом за одржавање железничке инфраструктуре. На основу Закона о Буџету Црне Горе за одржавање железничке инфраструктуре, предвиђена су средства која обухватају следеће сегменте:

- Одржавање грађевинске инфраструктуре;
- Одржавање електротехничке инфраструктуре;
- Управљање и регулисање саобраћаја.

Постоји велика жеља ЖИЦГ за улагања у реконструкцију целокупне железничке мреже у Црној Гори. Међутим, због ограничености буџетских средстава, а посебно након избијања актуелне економске кризе, ЖИЦГ није у могућности да сопственим средствима финансира важне инвестиционе подухвате у Црној Гори. Иако је црногорска пруга изузетно тешка за одржавање и захтева велика финансијска улагања, шодно стратешким плановима у последњих седам година, интезивно се ради на реализацији пројеката ремонта пруге, финансираних из кредитних аранжмана са ЕБРД, ЕИБ, предприступних фондова.

Највећи део средстава ЕБРД искоришћен је за реконструкцију пруге Никшић - Подгорица која је завршена 2012. год. Реконструкција пруге Врбница - Бар се највећим дијелом финансира из кредитних средстава ЕИБ (34 милиона еур), ИПА средстава (20 милиона ЕУР) и једним делом из кредита ЕБРД (25 милиона ЕУР).

Примарни циљ ЖИЦГ јесте да поврати ниво жељезничке инфраструктуре који је постајао када је инфраструктура пуштена у саобраћај – пројектовани ниво, у обиму у којем то финансијска средства и други услови дозвољавају, као и ремонт и модернизација жељезничке пруге као ћелине.

У складу са Законом о железници, ЖИЦГ доноси и објављује Изјаву о мрежи, којом обезбеђује информације о железничкој мрежи, условима о приступу и додели

инфраструктурних капацитета, одређивању висине накнаде за коришћење инфраструктуре, организацију и регулисање саобраћаја.

ЖИЦГ тренутно има 840 запослена радника. Политика запошљавања је у функцији природног одлива (одлазак у старосну пензију, попуњавање постојећих радних места због промене здравствене групе запослених, даље решавање технолошког вишка у складу са законом). Не очекују се значајне промене у броју запослених у будућем периоду.

ЖИЦГ планира да ради на унапређењу како административних тако и техничких капацитета запослених. Веома је значајна подршка у правцу унапређења административних капацитета који се финансирају из ИПА фондова. Ови пројекти доприносе унапређењу способности у идентификовању, припреми предлога, разради и целокупној имплементацији веома значајних развојних инфраструктурних пројеката.

Значајан број пројеката који се финансирају из средстава међународних финансијских институција, помаже у развоју техничких капацитета кадра ЖИЦГ.

Поред свега поменутог, у циљу унапређења постојећих капацитета, ЖИЦГ у својој режији, организује обуке, радионице и семинаре за запослене, а регулисано је и стручно образовање и усавршавање железничких радника (машиновођа и отпранника возова).

Сектор је регулисан кроз два важна закона:

Закон о железници (2014)

Закон о железници уређује управљање железничком инфраструктуром и обављање превоза у железничком саобраћају.

Закон о безбједности у железничком саобраћају (2008)

Закон о безбједности у железничком саобраћају прописује услове и начин одвијања железничког саобраћаја и функционисање железничког система на територији Црне Горе. Истим Законом подигнут је и ниво захтева за оспособљавање које морају задовољити

железнички радници, регулисана је стручна способност железничког радника, и усавршавање, као и редовно и ванредно проверавање стручног знања железничког радника. Такође је нормирано питање програма стручне обуке, полагање стручног испита и издавање уверења о положеном стручном испиту.

Кроз процес придружења и отварање тржишта ЕУ, за Црну Гору очекује се повећање трговинске размене па самим тим и већи обим посла за железнички сектор, кроз повећан број путника и превезеног терета. То значи, да ће бити неопходно снажно ангажовање свих актера у саобраћајном сектору Црне Горе на унапређењу конкурентности и привлачењу регионалног тржишта да користи услуге које она пружа. Ово ће довести до неопходне стимулације постојеће радне снаге да улажу у унапређење свог образовања, квалификација, и вештина потребних за обављање својих радних обавеза на што већем професионалном нивоу и кроз оптимално ангажоване радне снаге у намери да се повећа степен усклађености са законодавством ЕУ, изградбе капацитети, ојачају институционални капацитети, итд.

Имајући у виду да Црна Гора има статус кандидата омогућено је да учествује у расподели средстава из фондова ЕУ, кроз компоненту ИИ и ИИИ – Прекогранична сарадња и регионални развој. Уврстили смо и приоритет за стварање услова за побољшање одвијања прекограничног саобраћаја -пограничне станице Бијело Поље и Тузи, (програмски период 2014–2020. год.) у смислу да се: побољша сарадња и привуче више терета за превоз, и поједноставе процедуре, односно обављају све царинске и пограничне активности, у складу са правним оквирима обе државе, у једној зони.

Средњорочни приоритети су следећи:

- Потребно је достићи ниво безбедносних стандарда инфраструктуре уз поштовање принципа интероперабилности и развијати га у складу са законодавством ЕУ;
- јачати капацитете инфраструктуре;
- одржавати безбедност на железници.

Намера је да железнички саобраћај у

Црној Гори буде развијен тако да обезбеђује сигуран и безбедан саобраћај за: превоз већег броја путника; превоз терета на дуже релације, обзиром да је безбедност железничког саобраћаја битан критеријум за организовање и функционисање саобраћаја. Железнички систем ће исто тако бити боље позициониран у контексту надметања са друмским превозницима, код превоза терета могуће је унапређење и финансијска одрживост у овом сектору.

Шодно наведеном, морамо створити услове за несметано и безбедно одвијање саобраћаја, интегисаност црногорске железничке мреже са европским железничким мрежама, довођењем техничких карактеристика пруге на ниво пруга европских земаља.

ПРЕДСТАВЉАЊЕ СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА И СТРУКТУРЕ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА У ВАШОЈ ЗЕМЉИ

ПОСЛОДАВЦИ

Реструктурирање у железнички сектор је имао своје предности И недостатке.

Проблеми са којима се железнички сектор сусрео у процесу реструктурирања су следећи:

- не постоји прави кључ за деобни биланс
- наслеђени проблеми оптерећују новодруштво / технолошки вишак, правосудне пресуде из прошлости, неправилна подела послова и одговорности/
- недостатак регулаторних органа у моменту реструктурирања у 2007 год. у Црној Гори,
- неадекватна подела имовине, ревизија деобног биланса,
- проблеми при ислеђивању овлашћених особа,
- проблем са висином накнаде за коришћење инфраструктуре, неодрживост националног путничког оператера итд.

Предности :

- Извршена финансијска консолидација, јер је дугове преузела држава,
- Остварена већа транспарентност у коришћењу Буџетских средстава,

- Прецизније висине субвенција,
- Другачији третман према железничким предузећима итд.

Законски оквир који регулише социјални дијалог у Црној Гори је:

- Закон о раду (СЛ. Лист РЦГ бр. 49/08,26/09,59/11,66/12),
- Општи Колективни уговор Црне Горе (СЛ. лист ЦГ бр. 14/14) –трипартитни социјални дијалог
- Закон о заштити на раду (Сл. Лист ЦГ 79/04, 26/10)
- Закон о безбедности, организацији и ефикасности железничког превоза 2014. године
- Закон о здравственој заштити (СЛ. лист 39/04), посебно тачка 3 која се односи на мере здравствене заштите у вези са радом и радном средином (члан 15, 16 и 17), а тичу се лекарских прегледа запослених и праћења стања запослених и процене ризика за свако радно мјесто.
- Закон о репрезентативности синдиката (СЛ. лист ЦГ 36/13)
- Закон о социјалном савету (Сл. Лист ЦГ бр. 16/07 и 20/11), Формиран Социјални савет надлежности: развој и унапређење колективног преговарања, утицај економске политике и мера за спровођење на социјални дијалог, зарада и цена, приватизације, заштита на раду и заштита животне средине, образовање и професионалне обуке, здравствена заштита , социјална заштита, демографско кретање итд.
- Законски оквир који третира ову проблематику, социјални дијалог и радно време је у великој мери у складу са законодавством ЕУ у ЦГ, захтева ситне измене у односу на регулативу ЕУ , односно са Директивама 2003/88/ЕЗ и 2005/47/ЕЗ, и то у делу института као што су рокови извршења, начин примене и рокови примене одређених норми и ставова. Битно је рећи да законодавство ЕУ не ограничава национално законодавство у смислу доношења прописа и закона који би имали строжији однос и/или посебне одредбе.
- Наведени Закони садрже неки прецизније, неки шири оквир ове материје, шири контекст у односу на Директиве 2003/88/ЕЗ и 2005/47/ЕЗ.

Општи Колективни уговори: нови је ступио на снагу у марту 2014. године и

трипартитно је договорен. Кључни ослонац је за социјални дијалог. Прво је донет општи КУ, па су онда донети посебни и појединачни КУ.

Синдикати сматрају да се тиме реализује начело радничке солидарности и да се мотивишу запослени да се учлане у онај синдикат који им је кроз колективни уговор обезбедио одређене погодности.

Послодавци сматрају да су колективни уговори искључиво ствар воље и интереса две стране, синдиката и послодаваца, који га закључују.

Социјални партнери у ЦГ су: Савез синдиката Црне Горе (ССЦГ), Унија слободних синдиката ЦГ и Унија послодаваца ЦГ.

Формиран је и Социјални савет, који је заснован на темељима достигнућа и вредности европског друштва, гђе је социјални дијалог главни инструмент за дефинисање економске и социјалне политике.

Држава је дефинисала радно законодавство, законодавни амбијент је успостављен, значи држава је радила на реформи радног законодавства и унапређења социјалног дијалога. Тако је донет низ закона, у чијој изради су учествовали социјални партнер, који су донети у складу са тековинама ЕУ, којима се унапређује пословни амбијент.

Влада као репрезент државе, заједно са синдикатима и послодавцима учествује у социјалном дијалогу, и као партнер учествује у дискусији која се развија у економским и социјалним саветима.

Влада је послодавац који преговара са синдикатима у јавном сектору и закључује колективни уговор.

Демократски потенцијал социјалног дијалога - кроз његов развој део друштвене моћи владе сели се у институционализовано цивилно друштво.

У кризним временима, социјални дијалог представља велики изазов за социјалне partnere – и на нивоу компаније и саме државе. У Црној Гори је по овом питању забележен напредак, иако још увијек постоји значајан простор за његово

даље унапређење. Стога се очекује да ће процес интеграција у ЕУ допринети очекиваним променама, нарочито с аспекта регулаторног оквира социјалног дијалога који треба креирати на начин да задржи основне карактеристике и надогради постављене темеље.

Раднички савети у нашој земљи правно-формално не постоје, што значи да нас њихово постепено увођење тек очекује. Зато ће успешни примери функционисања ових тела у земљама ЕУ бити корисни за нас, јер нашој земљи предстоји још обавеза на путу интеграција у ЕУ, али и након уласка Црне Горе у ЕУ.

У социјални дијалог, у ширем смислу, убрајамо све типове преговарања, консултација и размене информација између социјалних партнера или између представника власти и социјалних партнера о интересним питањима из подручја економске и социјалне политике.

СИНДИКАТИ

Радници у железничком сектору су организовани у следећим синдикатима:

- Синдикат железничке инфраструктуре ЦГ
- Синдикат железничког превоза ЦГ

- Синдикат Монтецарго ЦГ
- Синдикат одржавања железничких возних средстава

Синдикати у железничком сектору имају укупно око 1.200 радника

Правила за репрезентативност у синдикату је да синдикат има 20% укупног броја радника код послодавца

Главна подручја рада синдиката у железничком сектору односе се на :

- Реструктурирање (стратегија реструктурирања, организационе промене, приватизација),
- Колективни Уговори,
- Социјално партнерство и социјални дијалог,
- Заштита на раду,
- Животни стандард.

У Друштву АД МОНТЕЦАРГО – Подгорица постоје три синдиката:

- Синдикална организација АД МОНТЕЦАРГО – репрезентативни синдикат 185 чланова,
- Синдикална организација запослених АД МЦ – 32 члана
- Синдикална организација машиновођа АД МЦ - 16 чланова,



АД МОНТЕЦАРГО има 243 запослених. Репрезентативност синдиката је утврђен у складу са Законом о репрезентативности синдиката (СЛ. лист ЦГ 36/13). Репрезентативни синдикат МЦ је испунио опште услове по Закону (уписан у Регистар, независан од државних органа, послодавца и политичких партија и финансира се од чланарине) и посебне услове има најмање 20% запослених.

Социјални дијалог у МОНТЕЦАРГУ се одвија на нивоу менаџмента и синдиката. Као резултат социјалног дијалога имамо потписани Колективни Уговор између пословодства и репрезентативног синдиката. Колективни Уговор је у складу са ОКУ и у сагласности са специфичностима делатности железничког превоза.

Социјални дијалог у МЦ има за циљ: координацију колективног преговарања, консултације, размене информација, успостављање поверења, усаглашавање ставова, решавање конфликта, развијање демократских односа и све то у делу економске и социјалне политике.

Колективни Уговор се састоји од облигационог дела који регулише односе потписника и нормативног дела који се односи на регулисање права и обавеза



радника и послодавца.

Радно правни део: утврђује права, обавезе и одговорности у делу заснивања радног односа, радно време, одмор, приправници, образовање, штрајк, одговорност запослених, престанка радног односа, престанак потребе за радом, заштита права запослених. Део зараде се односи на зараду, увећање зараде, накнаде зарада и друга примања запослених. Део КУ који се односи на услове рада и заштиту на раду. Део КУ који се односи на права и обавезе уговорних страна и начин решавања спорова.

Репрезентативни Синдикат је члан Сталне конференције Европских железничких синдиката од 2012. године.

Социјални дијалог од стране послодавца у АД МОНТЕЦАРГО се одвија без проблема, спорна питања која се уоче решавају се мирним путем, путем дијалога и у складу са тим донето је пар Анекса Колективног уговора.

У Друштву Железнички превоз Црне Горе АД – Подгорица

У ЖПЦГ запослени су организовани у 8 синдикалних организација, и то:

1. Синдикална организација ЖПЦГ превоз путника (183 члана) - председник Светозар Становић;
2. Јединствени синдикат машиновођа Црне Горе (30 чланова) - председник Зоран Мараш;
3. Синдикална организација превоза машиновођа ЦГ (28 чланова) - председник Милан Вуковић;
4. Синдикат техничко прегледне службе ЖПЦГ (11 чланова) - председник Горан Маловић;
5. Синдикат Железничког превоза Црне Горе (6 чланова);
6. Синдикална организација возног особља Црне Горе (1 члан) - Душко Срдановић;
7. Синдикална организација машиновођа (1 члан);
8. Самостани синдикат (1 члан).

Синдикална организација ЖПЦГ превоз путника и Јединствени синдикат машиновођа Црне Горе закључили су

2011. године споразум о удруживању у Савез синдиката Железничког превоза Црне Горе (213 чланова), који исте године стиче статус репрезентативног синдиката уписаног у Регистар репрезентативних синдиката који води Министарство рада и социјалног старања. Према Закону о репрезентативности синдиката („Сл. лист ЦГ“, бр. 26/10) „услов за утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца је да синдикат чини најмање 20% запослених од укупног броја запослених код послодавца“.

Реструктурирање и оптимизација броја запослених у периоду од 2009. до 2013. године представљале су посебан изазов за синдикалне организације. Реструктурирање ЖПЦГ кроз издвајање и формирање новог Акционарског друштва „Монтецарго“ - Подгорица у 2009. и Акционарског друштва „Одржавање железничких возних средстава“ Подгорица у 2010. години условило је смањење броја запослених у матичној компанији што се одразило и на значајну редукацију чланства синдиката.

Савез синдиката Железничког превоза Црне Горе на националном нивоу члан је Савеза синдиката Црне Горе и на наднационалном нивоу ЕТФ (Еуропеан Транспорт Воркерс' Федератион).

ФУНКЦИОНИСАЊЕ СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

- Законски основ за социјални дијалог: Устав Црне Горе, Закон о раду и Општи колективни уговор
- На националном нивоу постоји социјални дијалог и Социјални савет а чине га представници Синдикалних централа на нивоу државе, Удружења послодавца и Владе. Железница нема своје представнике.
- За железнички сектор не постоји специфичан тројни дијалог
- На нивоу свих компанија у железничком сектору функционише двојни дијалог
- У двојне процесе у железничком сектору су укључени представници синдиката и представници послодавца
- Процес социјалног дијалога у смислу обухватности су колективни уговори, и



Састанак социјалних партнера Црне Горе са Европским социјалним партнерима у Подгорици 2014. године

то од израде, усаглашавања до закључивања уговора, плате, услови рада, стамбена питања и др.

- Колективни уговори постоје у свакој компанији железничког сектора
- Колективне уговоре су потписали: Синдикат железничке инфраструктуре, превоза, монтецарго и одржавање возних средстава
- Главни елементи које обухватају колективни уговори су: одмори и одсуства, радни односи, плате и надокнаде плата, заштита на раду, услови за рад синдиката, заштита права радника итд.
- Резултати досадашњег социјалног дијалога су на нивоу ограничених материјалних и финансијских могућности предузећа.

Социјални дијалог у ЖПЦГ

Законска основа за социјални дијалог у Црној Гори је Закон о раду, Закон о социјалном савету и Закон о репрезентативности синдиката. Општи колективни уговор од 20.03.2014. године, који је резултат трипартитног социјалног дијалога између Министарства рада и социјалног старања, репрезентативних синдикалних организација на националном нивоу (Савеза синдиката Црне Горе и Уније слободних синдиката Црне Горе) и репрезентативног удружења послодавца, односно Уније послодавца Црне Горе.

Социјални дијалог на нивоу ЖПЦГ одвија се између менаџмента и синдикалних организација. Не постоје раднички савети. Колективни уговор ЖПЦГ, након



бипартитног преговарања, закључен је 27.12.2013. године између председника Одбора директора и председника репрезентативног Савеза синдиката Жељезничког превоза Црне Горе. Иначе, ЖПЦГ омогућава синдикалној организацији да покрене иницијативе, подноси захтеве, предлоге, да заузима ставове и да активно заступа права запослених.

Колективни уговор компаније традиционално покрива сва основна поља на релацији рад – менаџмент:

- запошљавање
- права и обавезе запослених и послодавца
- радно време
- одмори и одсуства
- образовање и стручно усавршавање запослених
- зарада, увећање зараде, накнаде зараде и друга примања запослених
- заштита права запослених
- радне услове и радну средину
- здравље и безбедност на раду
- одредбе о сарадњи између синдиката и менаџмента

Главни фокус рада синдиката, као и кључне теме социјалног дијалога су:

- колективно преговарање и закључивање колективног уговора
- развојни планови и њихов утицај на положај запослених, кретање и промену у политици зарада
- време и начин исплате зарада
- распоред радног времена, ноћни и прековремени рад

- мере побољшања услова рада, безбедност и заштита на раду и друга питања која су важна за материјални и социјални положај запослених
- заштита права запослених за чијим је радом престала потреба услед технолошких, економских и реструктуралних промена
- учествовање у мирном решавању радних спорова

У Друштву Жељезничка инфраструктура Црне Горе АД – Подгорица У ЖИЦГ има 840 запослених.

Главни фокус синдиката је:

социјални дијалог, преговори и закључивање колективних уговора, организовани рекреативни одмори радника, активности са послодавцем у вези побољшања услова становања и решавање стамбених питања, набавке под повољним условима основних животних намирница.

За функционисање социјалног дијалога у ЖИЦГ полазиште је Законски основ: Устав Црне Горе, Закон о раду и Општи колективни уговор.

Као резултат социјалног дијалога имамо потписан колективни уговор. Главни елементи које обухвата колективни уговори су: одмори и одсуства, радни односи, плате и надокнаде плата, заштита на раду, услови за рад синдиката, заштита права радника и др.

ОЧЕКИВАЊА ОД ПРИСТУПА ЕУ

Импулс проширења ЕУ, односно ступањем у чланство јача се поверење у земљу, земља постаје сигурнија за улагања и јачање привреде, снажнија је владавина права и демократије. ЕУ је највећи светски трговац и велико тржиште, које пружа могућност и за користи од економске интеграције малих економија, а даје оквир за развој државе владавине права, снажне институције и пословни амбијент прилагођен стратешким развојним партнерствима. Унија симболизује стабилност, сигурност, економски просперитет и заједничке вредности за све европске народе. Коначно, интеграција у европске структуре постаје кључна полука раста животног стандарда и просперитета земље.

С обзиром да је Европски парламент заузео став да је социјални дијалог кључни елемент традиције држава чланица и да је увек подржавао развој социјалног дијалога, сматрамо да се ту налазе и наша очекивања. Што значи да ће социјални партнери имати кључну улогу, да се успех и превазилажење кризе најуспешније остварује у државама чланицама где је социјално партнерство било најснажније. Тако да очекујемо да се важност социјалног дијалога подигне, и да се будуће реформе тржишног рада темеље на ојачаној координацији социјалног дијалога као што је случај са ЕУ.

ЖЕЛЕЗНИЧКИ СЕКТОР У СРБИЈИ

THE RAILWAY SECTOR IN SERBIA

Важност железница и саобраћајног система као и њихов удео на тржишту

Железница у саобраћајном систему Републике Србије, у складу са стратешким документима, има изузетну важну улогу, иако њен удео на транспортном тржишту још увек није задовољавајући. Конкретно, у 2012. години железница је учествовала са 21,5% у укупном броју превезених путника у јавном превозу, а са 42,3% у укупном превозу робе. У 2013. години, и поред повећања обима превоза путника и робе железницом, није се удео железничког саобраћаја у укупном јавном превозу битно изменио. Уколико се у анализу учешћа железничког саобраћаја на тржишту укључи и лични превоз путника, као и превоз робе за сопствене потребе, предметно учешће железнице би било знатно мање од претходно приказаних података.

У железничком путничком саобраћају у 2013. години превезено је преко 18 милиона путника, што је за скоро 9% више у односу на претходну годину и преко 8% више од плана, док је у железничком робном саобраћају превезено око 10,5 милиона тона робе. Укупан обим рада у 2013. години износио је 3,8 милијарди РТКМ и већи је за 9,5% у односу на 2012. годину, а за скоро 6% од планираног обима рада.

Железничка инфраструктура

Мрежа железничких пруга Републике Србије је стара више од једног века, а преко 55% свих пруга изграђено је у 19. веку. Мрежу пруга „Железнице Србије“ ад, према начину коришћења, илуструје табела:

Укупна грађевинска дужина пруга (ширине 1.435 мм), износи 3.808,7 км. Поред тога, постоји и музејско – туристичка пруга „Шарганска Осмица“ (ширине 760 мм), дужине 21,7 км.

Уредбом о категоризацији железничких пруга, извршена је категоризација на магистралне, регионалне, локалне и манипулативне пруге. На мрежи „Железнице Србије“ ад: 283 км пруга је двокосеочно; електрифицирано је 1.279 км; на 44% мреже највећа допуштена маса возила по осовини је до 22,5 т/осовини;



просечна старост пруга је око 42 године; већина електротехничких постројења је просечне старости између 30 и 40 година; на дужини од 64% пруга највећа допуштена брзина је мања од 60 км/час, а на само 3% већа је од 100 км/час.

Услед изостанка значајнијих улагања у одржавање инфраструктурних капацитета, 2013. годину је, са аспекта стања основних капацитета инфраструктуре, обележило следеће: неопходност увођења лаганих возњи, превашодно, услед лошег техничког стања елемената горњег строја и објеката доњег строја, а све у циљу очувања безбедности саобраћаја; изостанак неопходне рехабилитације пруга и последично изостанак унапређења перформанси колосека за подизање највећих допуштених брзина на ниво пројектованог стања;

задржано незадовољавајуће техничко стање пружних и станичних колосека, услед изостанка неопходног ремонта колосека, резултирало је нижим нивоом квалитета превозне услуге, који се огледа у све већој разлици између стварне просечне и пројектоване просечне брзине; изостанак ревитализације електротехничких капацитета на пругама, који је директно утицао на расположивост и поузданост ових капацитета.

За 2014. годину предвиђена је редукција максималних брзина на око 181 км укупне дужине магистралних пруга, од чега се око 50% односи на планирано смањење највећих допуштених брзина на правцу Коридора X.

У плану су важни пројекти у циљу развоја железничке инфраструктуре,



којим ће се, првенствено модернизовати железнички Коридор X. Неки од пројеката модернизације железничке инфраструктуре у предстојећем периоду односе се на реконструкцију и модернизацију железничке пруге Ниш – Димитровград, реконструкцију и модернизацију пруге Београд – Ниш (деонице Гиље – Ћуприја – Параћин

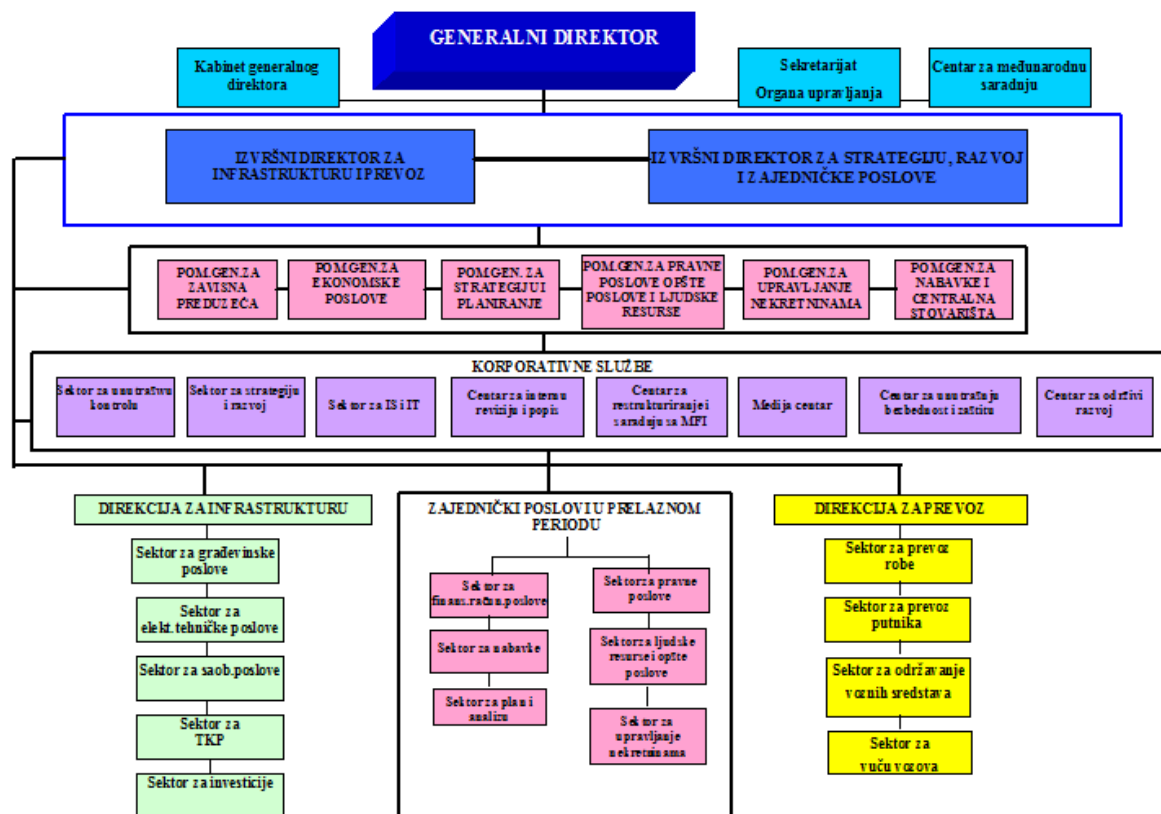
са изградњом моста преко Велике Мораве), као и рехабилитацију осталих пруга дуж Коридора X, затим на Пројекат железничка станица Београд Центар, изградњу и електрификацију другог колосека пруге Београд Центар – Панчево Главна, Пројекат изградње „Жежељевог моста“ преко Дунава у Новом Саду, итд..

Организација железничког сектора

„Железнице Србије“ ад послују као јединствен правни субјект, односно као интегрисана компанија, чији је оснивач Република Србија. Акционари су Република Србија (98,96%) и Фонд за развој Републике Србије (1,04%). На крају 2013. године у „Железнице Србије“ ад било је 18.047 запослених.

У постојећој организационој структури, односно у интегрисаном предузећу, налазе се две дирекције, и то Дирекција за инфраструктуру и Дирекција за превоз.

Организациона структура „Железнице Србије“ ад приказана је на следећој шеми (S. 50).



У току су активности које би убрзале отварање железничког тржишта за конкуренцију, односно приступ железничкој инфраструктури.

Целокупно тржиште транспортних услуга у Републици Србији, представља један од најлиберализованијих сегмената привреде. Постоји апсолутна конкуренција, како по видовима саобраћаја (друмски, железнички, водни, ваздушни), тако и огромног броја приватних предузећа, власника транспортних средстава, специјализованих шпедитера, који учествују на тржишту, тако да се на свим релацијама и за све врсте роба може појавити већи број понуда и конкуренција, што власници робе обилато користе. На пример, „Железнице Србије“ ад имају уговоре са више од 60 међународних шпедитера и организатора превоза за међународни саобраћај (увоз, извоз и транзит).

У железничком транспорту робе, осим конкуренције по видовима транспорта, постоји и кључна конкуренција железничких коридора, посебно за транзитни саобраћај из Западне и Централне Европе ка Турској и Грчкој и обратно.

У међународном путничком саобраћају тренутно је апсолутна доминација авионског сабраћаја (на пример, између Београда и Беча дневно има од 6 до 7 летова, а не постоји директна железничка линија између ова два града).

У току су активности које би обезбедиле приступ коришћења железничке инфраструктуре свим железничким оператерима који испуњавају прописане услове.

Међународни прекогранични саобраћај

„Железнице Србије“ ад обавља превоз у другим земљама, као што то чине и друге железничке управе на нашој железничкој мрежи, али још увек по принципима који су у складу са до сада усклађеном и усвојеном регулативом. По тренутној организацији саобраћаја, локомотиве „Железнице Србије“ ад вуку возове до граничне станице Табановци у Македонији и граничне станице Бијело Поље у Црној Гори, док на граничне станице са Хрватском, Мађарском, Румунијом и Бугарском, на територији Републике Србије, долазе локомотиве националних и приватних оператера других држава.

Планови владе о реформи железничког сектора у наредним годинама

У циљу увођења и даљег унапређења корпоративног управљања, Одлуком Владе Србије правна форма ЈП „Железнице Србије“ је промењена из јавног предузећа у акционарско друштво, којом је основни капитал јавног предузећа промењен у акцијски капитал.

Наиме, „Железнице Србије“ ад, као контролно друштво, основаће у току 2014. године два контролисана друштва и то „Инфраструктура Железнице Србије“ доо Београд и „Србија воз“ доо Београд, те са осталим, већ основаним зависним друштвима, чинити Групу „Железнице Србије“.

Контролно друштво „Железнице Србије“ ад бавило би се пословима од стратешког значаја за Републику Србију и било би носилац развоја железничких капацитета и услуга, реализујући пројекте који ће у будућности довести до унапређења железничких капацитета и услуга, и на тај начин, Контролно друштво би допринело унапређењу конкурентности целог

система Групе „Железнице Србије“ ад.

„Инфраструктура Железнице Србије“ доо Београд, као управљач јавном железничком инфраструктуром, имаће, између осталог, циљ да оствари што већи приход од продаје услуга коришћења железничке инфраструктуре, како друштвима унутар Групе, тако и корисницима изван Групе, уз унапређење техничке поузданости инфраструктуре на пругама, унапређење технолошке расположивости капацитета пруга и унапређење безбедности саобраћаја возова на јавној железничкој инфраструктури свих пруга и свих чворова.

„Србија воз“ доо Београд биће друштво које је оператер на транспортном тржишту превоза путника и робе у унутрашњем, регионалном, приградском и градском јавном превозу и међународном транспорту, остварујући приход од продаје услуга превоза путника и продаје услуга превоза робе. До краја 2014. године планирано је доношење акта којим ће се извршити раздвајање на друштво које ће се бавити превозом робе и друштво које ће се бавити превозом путника.

СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ И СТРУКТУРА СОЦИЈАЛНОГ ДИЈАЛОГА

ПОСЛОДАВЦИ

„Железнице Србије“ ад су интегрисано правно лице, односно јединствени правни субјект, а истовремено и једини „железнички послодавац“.

Тренутни процес реструктурирања

Процес реструктурирања на железници почео је у марту месецу 2002. године доношењем Одлуке Владе Републике Србије о оснивању Јавног предузећа за управљање јавном железничком инфраструктуром и обављање превоза у железничком саобраћају. Та одлука је била основ за доношење каснијих одлука о подели послова, односно извршиоца у две дирекције (за инфраструктуру и превоз), као и подела имовине на те две дирекције. Предузеће је пословало и послује као један правни субјект и као такво подноси надлежним државним органима годишње финансијске извештаје. На основу напред

поменутих одлука израђују се неревидирани/интерни биланси успеха поменутих дирекција, ради сагледавања резултата, потребних за будуће пословање.

Један од највећих ефеката у оквиру реструктурирања била је рационализација радне снаге. Број запослених је смањен са 32.832 (на дан 31.12.2000. године) на 18.356 (на дан 31.12.2012. године), односно за 44% и то путем социјалних програма.

Такође су инициране активности на приватизацији зависних предузећа, при чему је продато три, а за пет су оснивачка права са „Железнице Србије“ ад пренета на Владу Републике Србије, чији статус ће се решавати у договору са надлежним министарствима.

Економска ситуација у којој компаније раде

Светска економска криза је у претходном периоду испољила негативан утицај на привреду Србије, а самим тим и на железнички сектор у Србији. Иако финансијски положај „Железнице Србије“ ад још увек није задовољавајући, основни показатељи пословања за 2013. годину указују на позитивне трендове у односу на реализацију у 2012. години, како у области оперативних показатеља (повећање укупног обима рада за 9,5%, повећање обима рада израженог у путничким километрима за преко 11% и нетонским километрима за преко 9%), тако и у области финансијског пословања (више него преполовљен губитак, повећање укупних прихода за 5% и реализоване уштеде у трошковима од око 11%). Резултати пословања у 2013. години бољи су и од планираних (обим рада је већи од планираног за 5,9%, превезено је 8% више путника од планираног броја и скоро 7% више робе, а губитак, који је генерисан првенствено обрачунским категоријама трошкова, мањи је за око 8% од планираног).

Смањење редовне субвенције у 2013. години, значајно је умањило ефекте раста транспортних прихода и предузетих интерних мера штеђења на индикаторе финансијског пословања Друштва у 2013. години, а које се одвијало у условима константног кумулираног повећања цена инпута производње железничких услуга (последње повећање цена у железничком

робном саобраћају је реализовано у првом кварталу 2008. године, а у путничком, у првом кварталу 2010. године). Уједно, железница је, у 2013. години, ангажовањем својих ресурса, односно радне снаге и средстава, значајно допринела функционисању виталних делова привреде Србије (превоз аутомобила и аутоделова, нафтних деривата, угља, житарица, челика, и друго). Такође, у претходној години у Републици Србији забележена су позитивна макроекономска кретања (раст БДП, индустријске производње, спољно-трговиске размене, извоза и увоза робе, итд.), што је имало утицај на пословање „Железнице Србије“ ад.

Законом о Буџету Републике Србије за 2014. годину, опредељена су буџетска средства, односно субвенција за железницу у висини од 12,6 милијарди динара, тако да ће најзначајнији извори финансирања текућег пословања у 2014. години бити сопствени приходи (око 51%) и субвенције из буџета Државе. Процентуално учешће субвенције у БДП је у претходном периоду знатно смањено тако да се железница налази у комплексном економском положају, који захтева предузимање додатних мера у циљу максималне реализације потенцијалних транспортних прихода.

„Железнице Србије“ ад ће и у 2014. години пословати са губитком, али ће губитак бити генерисан првенствено обрачунским категоријама трошкова (амортизацијом и негативним курсним разликама). Покриће губитка је могуће након решавања узрока нерентабилног пословања, од којих су најважнији: изостанак адекватне накнаде за финансирања ОЈП; недовољан ниво транспортних прихода услед још увек присутних ефеката светске економске кризе; недовољан ниво средстава за покриће трошкова инфраструктуре (субвенција може покрити 75% укупних рашода Дирекције за инфраструктуру); знатан износ финансијских трошкова, односно негативних курсних разлика, због већег планског курса евра у односу на курс крајем 2013. године у условима високе задужености железнице, итд.

Циљеви компаније

Основни циљеви „Железнице Србије“ ад у 2014. години:

Оперативни циљеви:

- Повећање обима рада за 4,1%,
- Повећање продуктивности запослених (РТКМ по запосленом) за 5%,
- Подизање квалитета инфраструктуре и превозних капацитета и развој железничких ресурса кроз реализацију плана инвестиција.

Финансијски циљеви:

- рационализација трошкова и смањење пословних рашода по 1 РТКМ до 4%,
- спровођење активности у циљу успостављање принципа тржишног пословања, односно комерцијално управљање пословним активностима, кроз одговарајућу политику цена, и формирање уговорног односа са државом (локалном самоуправном), како би се обезбедило адекватно финансирање непрофитабилних услуга и адекватно финансирање инфраструктуре.

Циљ „Железнице Србије“ ад у будућности је да прерасте у савремену, безбедну, тржишно оријентисану и профитабилну железницу, са мотивисаним особљем, односно у националног лидера у масовном и квалитетном превозу путника и робе на железничком тржишту у земљи, као и да постане значајан интегрални део у европском железничком теретном саобраћају, у складу са геостратешким положајем Србије и у складу са пропорционалним делом железничког Коридора Х, који пролази кроз Србију.

Број запослених и трендови у запошљавању

На крају 2013. године, у „Железнице Србије“ ад, било је 18.047 запослених, док се на крају 2014. године процењује да ће бити око 17.940 запослених. Број запослених на крају 2014 године је планиран у складу са Фискалном стратегијом Републике Србије, тако да број запослених буде једнак броју запослених на почетку године умањен за број лица који ће у току 2014. године бити пензионисан.

У наредним годинама број запослених ће зависити од више елемената, али првенствено од политике Владе Републике Србије.

Главни циљеви развоја људских ресурса

На дан 31.12.2013. године структура

запослених у „Железнице Србије“ ад показује следеће карактеристике: највише запослених је са средњом стручном спремом (42,4%), док се на запослене са високом спремом односи 12,2%; просечна старост запослених је око 47,5 година и највећи број запослених је са стажом од 26-35 година, око 46%.

У предстојећем периоду наставиће се активности на унапређењу квалификационе и старосне структуре запослених, с тим да ће те активности бити усклађене са реалним потребама новоформираних друштва будуће Групе „Железнице Србије“.

Компаније које учествују у колективним преговорима о заради и плати

„Железнице Србије“ ад, као интегрисано правно лице, учествује у колективном преговарању на нивоу послодавца.

СИНДИКАТИ

У „Железнице Србије“ ад основано је 28 синдиката, и то: Синдикат железничара Србије, Синдикат извршних служби српских железница, Синдикат радника железничке инфраструктуре Србије, Унија синдиката српских железница, Независни синдикат железничара Србије, Независни синдикат машиновођа Србије, Синдикат оперативних служби ЖТП Београд, Синдикат стручних служби Железнице Србије, Регионално - грански синдикат Железнице Србије, Железнички синдикат, Синдикат инфраструктуре Железнице Србије, Српски синдикат железничара 1884, Синдикат новинара Србије – синдикат новинара Железнице Србије, Синдикат „превоз путника“ Железнице Србије, Синдикат радника превоза робе, Синдикат „Независност“- железнички саобраћај Србије, АСНС Грански синдикат запослених у железничком саобраћају, Синдикат инвалида рада железничара Србије, Уједињени независни грански синдикат Железнице Србије, Синдикат машиновођа, Независни синдикат железничара Војводине, Синдикална организација „Железнички синдикат - Први мај“, Синдикат удружених железничара, Независни синдикат машиновођа Војводине, Синдикат машиновођа „Солидарност“ Ужице, Србија карго синдикат железничара, Синдикат „Слога“ препород железнице и Савез синдиката железничара Србије.

Од укупног броја запослених у „Железнице Србије“ ад, око 85% су чланови синдиката. Број чланова синдиката различит је по синдикатима. С обзиром да је синдикална сцена у „Железнице Србије“ ад веома уситњена, постоје синдикати у које је учлањено око 30% од укупног броја запослених (Синдикат железничара Србије), па до синдиката који броје свега неколико чланова.

Овако велики број синдиката у компанији, али и на националном нивоу, последица је непостојања Закона о синдикатима, који би одредио јасне критеријуме за оснивање синдиката и њихово деловање. То би створило услове за постојање мањег броја синдиката, што би довело до њиховог јачања. У „Железнице Србије“ ад сваки синдикат делује самостално, међутим у појединим ситуацијама и по одређеним питањима од заједничког интереса, поједини синдикати се удружују и наступају према Влади и послодавцу заједнички.

Правила за репрезентативност

Законом о раду прописани су услови за утврђивање репрезентативности синдиката. Сагласно одредбама Закона о раду, синдикат се сматра репрезентативним:

1. ако је основан и ако делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања;
2. ако је независан од државних органа и послодавца;
3. ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора;
4. ако има потребан број чланова на основу приступница у складу са Законом о раду;
5. ако је на прописан начин уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

Услов који се односи на потребан број чланова на основу приступница (тачка 4) претходног става), различит је у зависности од нивоа на коме се синдикат оснива, и то:

Репрезентативним синдикатом код послодавца сматра се:

- синдикат у који је учлањено најмање 15% запослених од укупног броја запослених код послодавца;
- синдикат у грани, групи, подгрупи

или делатности у који је непосредно учлањено најмање 15% запослених код послодавца.

- Репрезентативним синдикатом за територију Републике Србије, односно јединице територијалне аутономије или локалне самоуправе, односно за грану, групу, подгрупу или делатност, сматра се синдикат који поред услова наведених у првом ставу овог одељка, испуњава и услов да је у исти учлањено најмање 10% запослених од укупног броја запослених у грани, групи, подгрупи или делатности, односно на територији одређене територијалне јединице.

Репрезентативни синдикати

Репрезентативни синдикати у „Железнице Србије“ ад су: Синдикат железничара Србије, Синдикат извршних служби српских железница и Синдикат радника железничке инфраструктуре Србије.

Синдикат железничара Србије члан је Савеза самосталних синдиката Србије (Синдикат који је репрезентативан на националном нивоу као најбројнији синдикат – око 600.000 чланова), члан је Међународне федерације транспортних радника и Европске федерације транспортних радника.

Железнички синдикат члан је Европске федерације транспортних радника.

Главни фокус рада синдиката

Главни фокус синдиката усмерен је на унапређење материјалног и социјалног положаја запослених.

- Дефинисање политике зараде,
- Обезбеђивање бољих услова за рад запослених и примена Закона о безбедности и здравље на раду;
- Дефинисање саобраћајне политике на националном нивоу и нивоу компаније;
- Информисање запослених о активностима послодавца и свим другим питањима од значаја за живот и рад запослених;
- Праћење и примена Колективног уговора;
- Учествовање у процесу реструктурирања компаније;
- Побољшање услова за рад синдиката.

КАКО СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ ФУНКЦИОНИШЕ?

Законска основа за социјални дијалог и индустријске односе

Социјални дијалог у Србији нема претерано дугу историју. Процес реформи у економском и политичком сектору у Србији довео је до стварања предуслова за развој социјалног дијалога. У том смислу законски основ за социјални дијалог у Србији представљају Закон о раду, Закон о Социјално-економском савету и Закон о мирном решавању радних спорова.

Тространи социјални дијалог на националном нивоу?

Тространи социјални дијалог на националном нивоу утемељен је доношењем Закона о социјално-економском Савету (донет је 2004. године). Социјално-економски савет Републике Србије је независан орган и њега чине представници Владе Републике Србије, представници репрезентативних удружења послодавца и представници репрезентативних синдиката, основани за територију Републике Србије. Основна надлежност Социјално-економског савета је разматрање питања: развоја и унапређивања колективног преговарања, утицаја економске политике и мера за њено спровођење, политике запошљавања, политике зарада и цена, конкуренције и продуктивности, приватизације. Социјално-економски савет разматра начрте закона и предлоге других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодавца и о њима даје мишљење, које се доставља надлежном министарству, које је дужно да у року од 30 дана од дана достављања мишљења обавести Савет о својим ставовима. У случају да министарство не прихвати мишљење, Социјално-економски савет може мишљење да достави Влади. *У тространи социјални дијалог „Железнице Србије“ ад нису укључене.*

Међутим, Синдикат железничара Србије у који је учлањено око 30% запослених у „Железнице Србије“ ад, члан је Савеза самосталних синдиката Србије, који је један од укупно два репрезентативна синдиката на нивоу Републике Србије, и исти има своје представнике у Социјално-економском савету.

Тространи дијалог за железнички сектор

Од када су „Железнице Србије“ ад промениле правну форму из јавног предузећа у акционарско друштво, социјални дијалог „Железнице Србије“ ад воде на бипартитној основи. Социјални дијалог одвија се између послодавца и репрезентативних синдиката код послодавца, а све у складу са Законом о раду.

Двострани социјални дијалог у железничком сектору

Социјални дијалог у железничком сектору успостављен је на нивоу компаније.

Разговори/преговори са синдикалним организацијама успостављају се на нивоу компаније „Железнице Србије“ ад и води се двострани социјални дијалог и у исти су укључени овлашћени представници „Железнице Србије“ ад и синдиката који су основани код послодавца.

Процес социјалног дијалога

Облик комуникације, односно социјалног дијалога између послодавца и синдиката, и то репрезентативног синдиката, прецизније су уређени Законом о раду и Колективним уговором, када је у питању преговарање ради закључивања колективног уговора. Поред наведеног, социјални дијалог у пракси спроводи се од неформалних разговора до званичних састанака и договора по разним питањима. Начин организовања комуникације између послодавца и синдиката условљен је облашћу која је предмет дијалога. Дијалог између пословодства „Железнице Србије“ ад и синдиката је динамичан и променљив процес, који се континуирано унапређује и проширује.

У „Железнице Србије“ ад закључен је један Колективни уговор.

Колективни уговор у компанији закључен је између послодавца и репрезентативних синдиката и то основни текст Колективног уговора закључили су 2002. године, Синдикат железничара Србије и Независни синдикат железничара Србије, који су у моменту закључивања истог били једини репрезентативни синдикати у „Железнице Србије“.

Састанак социјалних партнера у Београду 2014. године



После 2002. године, закључен је већи број Анекса Колективног уговора, са тада репрезентативним синдикатима.

Колективни уговор, између осталог, обухвата следеће области: заснивање радног односа, образовање и стручно оспособљавање и усавршавање, премештај на друге послове, радно време, одмори и одсуства, заштита на раду, зарада, накнада зараде и друга примања запослених, накнада штете, услови за рад синдиката, одредбе о штрајку, вишак запослених, решавање спорова у примени Колективног уговора.

Резултати досадашњих социјалних дијалога

Кључни резултати досадашњег социјалног дијалога односе се на очување и побољшање материјалног и социјалног статуса запослених.

Највећа тековина социјалног дијалога је потписивање и примена Колективног уговора и залагање за његову доследну примену. Као последица тога, основни задатак послодавца и синдиката је очување и побољшање материјалног и социјалног статуса запослених.

Будућност социјалног дијалога у Србији:

са становишта компанија?

Социјални дијалог мора првенствено да реши низ питања социјалног карактера, како би се избегло социјално незадовољство, односно омогућила стабилност железничког система у транзиционом процесу.

са становишта синдиката?

Социјални дијалог мора бити неизоставна континуирана активност у циљу очувања и побољшања материјалног и социјалног положаја запослених.

- Даљи развој социјалног дијалога применом стандарда развијених земаља;
- Веће учешће репрезентативних синдиката у креирању политике у области рада запошљавања, социјалне политике, политике пензионог и здравственог осигурања и у свим другим областима од значаја за запослене, кроз активан рад социјално-економског савета.

Какве захтеве има свака страна?

Основни захтев послодавца је да се створе услови за стабилно пословање компаније уз успостављање финансијске равнотеже, која је истовремено неопходна за испуњење основног захтева синдиката, који се односи на побољшање положаја запослених, са свих аспеката. Основни циљ обе стране усмерен је ка обезбеђењу опште сагласности о свим питањима,

која су кључна за функционисање и развој компаније у тржишним условима привређивања.

ОЧЕКИВАЊА У ПОГЛЕДУ ПРИСТУПАЊА ЕУ ЗА ЖЕЛЕЗНИЧКИ СЕКТОР

„Железнице Србије“ ад сматрају да ће европски интеграциони процеси, између осталог, кроз административну и технолошку стандардизацију, односно кроз усаглашавање са европским стандардима, омогућити повећање учешћа наше железнице на европском железничком тржишту, уз присуство низа позитивних ефеката који произилазе из предметног процеса.

Очекиван учинак за

Железнички сектор

Интеграциони процеси, који треба да створе услове за повећање учешћа „Железнице Србије“ ад на европском железничком тржишту, подразумевају, између осталог, и интензивирање модернизације железничких инфраструктурних и превозних капацитета, како би се обезбедило равноправно учешће националне железничке компаније на транспортном тржишту.

Железничке компаније

У циљу убрзања интеграционих процеса „Железнице Србије“ ад је предузело низ



активности у циљу реструктурирања компаније и у складу са тиме очекује се интензивна имплементација предложених организационих решења. „Железнице Србије“ ад настоји да кроз интеграционе процесе и на основу предузетих активности из области реструктурирања створи савремену, безбедну, тржишно оријентисану и профитабилну железницу. Циљ, а самим тим и очекивања, „Железнице Србије“ ад су да постане национални лидер у масовном и квалитетном превозу путника и робе на железничком тржишту у земљи, али и значајан инегрални део у европском железничком теретном саобраћају, у складу са геостратешким положајем Србије.

Синдикате

Очекивања синдиката су да ће се приступањем Европској унији створити услови за већи прилив инвестиција, првенствено бесповратних средстава у железнички сектор, што ће имати утицај на побољшање положаја српске железнице на транспортном тржишту, односно побољшање економског положаја „Железнице Србије“ ад, као основног предуслова за унапређење материјално – социјалног положаја запослених, али и за повећањем тражње за железничким услугама, а самим тим, кроз увећан обим рада и до елеминисања потребе за смањењем броја запослених.

Даље ширење позитивног утицаја на земље Југоисточне Европе и Западног Балкана у даљем развоју социјалног дијалога, пре свега у:

- Јачању социјалног дијалога као најбољег механизма и пута да се изгради и постигне социјални консензус, развију демократски односи и смање тензије и конфликти између социјалних партнера у циљу успостављања социјалног мира
- Промовисање социјалног дијалога као битног, конститутивног елемента и стуба модерне демократије и слање порука његовим учесницима да само вођени добром вољом, међусобним разумевањем и конструктивним понашањем могу да промовишу и шире дух уважавања и културу толеранције;
- Пружање пуне подршке Србији, као кандидату за чланство у ЕУ, у јачању законског и националног оквира за спровођење правога и квалитетног социјалног дијалога.

Услове рада и особље

Интеграциони процеси уз истовремену модернизацију капацитета железнице и побољшања економског положаја, треба да имају утицај и на побољшање услова рада, односно побољшање статуса запослених.

Социјалну димензију

Европски интеграциони процеси потребно је да се спроведу уз истовремено испуњење предуслова из области радног, синдикалног и социјалног законодавства, па би се кроз социјални дијалог решио велики број горућих питања, првенствено социјалног карактера, а све у циљу очувања и побољшања материјално – социјалног положаја запослених. Стога, „Железнице Србије“ ад очекују да се социјалним дијалогом обезбеди општи консензус о темпу и правцима активности које се спроведу у транзиционом процесу, како се не би десило првенствено социјално незадовољство. Социјални дијалог треба да пружи неопходну стабилност и чврсту потпору српском друштву, односно „Железнице Србије“ ад у периоду наставка реформи, односно транзиције.

„Железнице Србије“ ад очекује да се социјалним дијалогом, током интеграционих процеса, успостави потпуно поверење између учесника дијалога кроз дефинисање заједничких интереса свих учесника дијалога.

АНЕКСИ

Заједничке препоруке за „Боље представљање и интеграцију жена у железничком сектору“



ЗАЈЕДНИЧКЕ ПРЕПОРУКЕ ЗА БОЉУ ЗАСТУПЉЕНОСТ И ИНТЕГРАЦИЈУ ЖЕНА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ

На основу заједничке студије коју су спровели социјални партнери за идентификовање заступљености жена у железничким компанијама и разним занимањима у железници, њихове ситуације као и при-мера добрих пракси за бољу интеграцију жена у железничком сектору, социјални партнери ЦЕР и ЕТФ припремили су заједничке препоруке за подршку једнаких могућности за жене у железничком сектору.

Ово питање заједничких могућности се широко одражава у темељним документима Европске уније, почевши са Уговором о ЕЕЗ, до Уговора из Мадрихта² и Амстердама³. Недавно је Лисабонска стратегија за развој и запошљавање означила важну фазу овог позитивног пута стварајући одредбе за повећање стопе запошљавања жена од 60% до 2010. године. Данас је стопа запошљавања жена 57,1%.

Како би се постигли циљеви ове политике, послодавци, синдикати и политичари морају да делују и промовишу једнаке могућности за мушкарце и жене. Због тога је одлучујућа интегрисана Интервенција на европском нивоу. У железничком сектору, који је традиционално „сектор којим доминирају мушкарци“⁶, социјални партнери ЦЕР и ЕТФ желе да допринесу бољем представљању и интеграцији жена. Стога су донели следеће препоруке, које се односе на њихове повезане чланове са циљем да их ставе на дело на националним и регионалним нивоима као и на нивоу сарадње.

1. Повеља за једнаке могућности у железничким компанијама и синдикатима у Европи

Поред тога, модерна европска друштва и европске железничке компаније биће под утицајем глобализације и демографских промена. Европске железнице уживају дугорочан успех само када имају користи од потенцијала **и мушкараца** и жена. Добра сарадња и социјално партнерство компанија и синдиката је важан предуслов у овом контексту.

Подстакнути главним приступом и у вези са овом Повељом, ми, железничке компаније и синдикати ћемо:

- створити корпоративну културу и културу на радном месту коју карактерише узајамно уважавање и поштовање између свих укључених страна и у којима ће мушкарци и жене радити заједно као равноправни партнери;
- интегрисати принцип једнаких могућности као и „интеграцију полова“ у радној организацији и политици запошљавања компаније;

3. прегледати процесе људских ресурса и обезбедити да жене не буду одбијене или да им не буде ускраћен приступ занимањима или нивоима руководства због њиховог пола;
4. створити општи оквир који ће олакшати запосленима да ускладе своје послове са породицом;
5. обезбедити да се превазиђу постојеће разлике у накнадама за рад између мушкараца и жена. Мушкарци и жене ће добити једнаке новчане накнаде за једнак рад;
6. створити општи оквир за заштиту жена од дискриминације на радном месту;
7. укључити питања о једнакости полова у колективно преговарање и односима уговорне радне снаге;
8. деловати као заговарачи једнаких права у унутрашњим и спољњим медијима и пружати информације о позитивним примерима;

2. Препоруке за позитивно деловање

1. охрабрити жене да одаберу техничка занимања. Девојке могу да се упознају са техничким занимањима путем сарадње са школама и у даним отворених врата.
2. Употребити процес селекције који омогућава непристрасан одабир кандидата. Професионална способност треба да буде на првом месту. Успоставити процедуре/бенефиције у железничким компанијама како би се побољшала усклађеност између посла и породице. У то спадају могућности за већу флексибилност радних сати у погледу потреба мушких и женских радника и у договору са њима као и њиховим представницима синдиката, подршка у бризи о деци или члановима породице којима је таква помоћ потребна.
4. Развити радње како би се повећала безбедност за раднике у сменама и раднике који мењају смене. Ово пружа већи осећај сигурности не само женама па су тиме оне вољне да раде у сменама. Ове мере ће такође учинити наше женске и мушке клијенте да се осећају безбедније.
5. Прегледати правила о подобности и прилагодити их на европском нивоу. Жене можда не могу да се запосле у одређеним областима, када очекују бебу. У свако друго време, оне могу да раде у свим областима, у којима њихова физичка и ментална подобност испуњавају захтеве.
6. Понудите запосленим женама једнак приступ свим мерама за развој и оспособљавање.
7. Промовишите културу о једнакости полова у обуци и унапређивању за све раднике од стране железничке компаније и синдиката.
8. Предузмите конкретне кораке ка увођењу тековина Заједнице о једнакости полова на радном месту.
9. Корпоративно извештавање о уделу жена у компанији на разним пољима активности и нивоима хијерархије као и одговарајућа стања у запошљавању и накнади за рад и оснивање једнаких могућности за акционр планове у складу са директивом ЕУ 2002173/ЕЗ.

3. Методолошке препоруке

Као могуће методолошке приступе препоручујемо:

Заједничке препоруке за „Боље представљање и интеграцију жена у железничком сектору“

а) да се промовише поступак процене (на пример кроз кружну политику и политику са више актера о потпуној једнакости) како би се гарантовао квалитет организационих структура, поступака и извора управљања унутар главног приступа и да би се проценили ефекти промене током поступка и на крају њега.

б) да се поставе мерљиви циљеви за присуство жена у одређеним професијама и нивоима хијерархије у компанији/компанијама, са којима морају да се сложе представници синдиката и социјални партнери као и циљеви за присуство и представљање жена у синдикатима.

4. Процена и наставак

Три године након потписивања ових препорука, европски социјални партнери ће обавити студију о мерама које су увеле њихове повезане компаније и синдикати за увођење ових активности.

Они ће обавити другу студију за анализу развоја који ће се догодити од њихове прве заједничке студије (период студије је био 2004. године).

На основу процене која се тиче увођења препорука, европски социјални партнери ће размотрити даље мере као што су заједнички циљеви за будућност и/или усвајање ад хоц мера;

РАМА, 12.6.2007.

За ЦЕР:



Франз НИГЛ
Председник ЦЕР групе директора за
људске ресурсе

За ЕТФ:



Е Г-ЛИНДВАЛЛ
Члан секцијског бироа ЕТФ
железница



Жеан-Па ПРЕЛИМОНТ
Главни социјални саветник, ЦЕР



Сабине ТРИЕР
Заменик генералног секретара, ЕТФ



The Voice
of European
Railways



European Rail
Infrastructure Managers



WIR – Жене у железници (**W**omen **I**n **R**ailway) Добре праксе и примена водича

Беч 2012.

KMU FORSCHUNG AUSTRIA
Austrian Institute for SME Research



Уз подршку Европске уније



Запошљавање

„Шта треба урадити“ ...:

- ✓ **Саопштити да технологија замењује физичку снагу**
Став да је физичка снага неопходна за многе послове у железничком сектору је застарео, технички напредак је укинуо „физички значај“ у многим уобичајеним пословима у „железници“.
- ✓ **Жене треба да буду видљиве/тренутни позитивни узор**
Једноставна али најосновнија иницијална порука коју жене треба да добију: Ви припадате овом послу! / Не морате да се претварате да сте мушкарци да бисте обављале овај посао! Добра видљивост (тј. приказивање жена на интернет страницама, у филмовима на рекламама итд.) је најбржи начин да се пренесе порука и да потенцијалне кандидаткиње прескоче прву препреку - аутоматско шватање да су послови компаније резервисани за мушкарце.
- ✓ **Да се активно тражи контакт са потенцијалним кандидаткињама**
нпр. путем заједничке сарадње са удружењима девојака/жена, на пословним сајмовима итд.
- ✓ **Да жене имају предност када су квалификације једнаке**
Ово се односи на позиве у којима доминирају мушкарци, под условом да је таква „позитивна дискриминација“ законита у вашој земљи.
- ✓ **Покушати да се приме најмање 2 девојке/жене**
Ово се односи на позиве у којима доминирају мушкарци/службе уопштено и да се посебно узму као приправнице у тим областима. Када постоји (што се често дешава) само неколико пријава од девојака или жена, позвати све женске кандидате.
- ✓ **Оснажити жене и подржати рад на лобирању**
Побринути се да постоје друге жене којима се може обратити (нпр. женски инструктори на техничким пољима, женске колеге)
- ✓ **Охрабрити девојке да учествују у нетрадиционалном (техничком) формирању**
Нпр. успоставити контакт и сарадњу са школама итд.
- ✓ **Поставити тему „запошљавање више жена“ у дневни ред социјалног дијалога**
Разговарати о теми запошљавања жена (у свим професијама) у социјалном дијалогу и прегледати заједничке уговоре

...и „Шта не треба урадити“:

- X **Очекивати да ће само једна промена/мера привући жене**
Током запошљавања али такође и у целини, увек је у питању низ мера/укупна филозофија корпорације и стратегија што чине једно радно место примамљивим за жене или не.
- X **Употребите уобичајене канале и начине запошљавања**
Потребно је да политика запошљавања буде прегледана у смислу где и како да се најбоље допре до циље групе и како да се она привуче (нпр. избор речи и видљивост које привлаче мушкарце не привлаче нужно и жене на исти начин).
- X **Очекујте да примарно запошљавање девојке /жене није тема у вашем тиму.**
Припремите свој тим и разговарајте са њима о запошљавању девојке/жене. Уколико не разговарате о томе и уколико не узмете озбиљно стереотипе и предрасуде у обзир ризикујете да погоршате радно окружење и оговарање.

Усклађивање посла и приватног живота

„Шта треба урадити“...:

✓ **Усклађивање је задатак компаније**

Посебно у железничким компанијама, где рад у сменама и просторна мобилност компликују усклађивање, оквир помоћи који ће се у том погледу изградити олакшаће ту тему (а спровешће се на лицу места).

✓ **Укључити све запослене у мере усклађивања**

Да би се повећало прихватање и избегло стварање разних класа запослених, мушкарци и жене као и особље без сношења обавеза треба да буду укључени тамо где је прикладно у мере усклађивања и нпр. да имају могућност да узму одсуство (ради додатног образовања итд.).

✓ **Укључити цео тим у планирање рада**

Када нпр. планирате смене цео тим на лицу места треба да буде укључен тако да захтеви компаније и жеље појединачних радника могу најбоље да се испуне. Такође је важно да се поуздани распореди рада направе за одређени временски период унапред.

✓ **Омогућити редукацију/флексибилност радног времена када постоји потреба за тим**

Ово се односи како на мушкарце тако и на жене; уз пажљиву одговорност и без - када је то могуће потцењивања специфичности различитих послова у железничком сектору. Показати да све укључене стране имају користи од флексибилних временских распореда.

✓ **Планирати одморе (одлазак и повратак) и одржавати блиски контакт**

Размишљати о радницима који су на одмору као о делу тима и информисати их стално о свим важним темама, позивати их на дешавања, нудити им да преузму замене за одморе итд.

✓ **Подржати концепт уравнотежености између посла и живота у социјалном дијалогу**

Разговарати о питању усклађености и уравнотежености посла са животом у социјалном дијалогу и прегледати колективне уговоре.

...и „Шта не треба урадити“:

X Понудити скраћено радно време само ниско квалификованим радницима/под непоузданим околностима

Скраћено радно време се углавном нуди у областима са ниском квалификацијом и на ниским хијерархским ступњевима. Штавише, многи флексибилни послови (са делимичним радним временом, са уговорима о фиксном року) који се нуде у ново насталим секторима / компанијама за транспорт (нпр. ланци набавке/компаније за логистику; које нуде најмање гаранције за посао) су такође неизвесни док су релативно сигурни послови и даље са пуним радним временом и у њима доминирају мушкарци. Делимично радно време је могуће на свим хијерархијским нивоима и за све врсте професија.

X Мислите о бризи само као о питању родитеља који имају малу децу

Заправо, родитељи су потребни и адолесцентима у узрасту између 12 и 16 година. Штавише, поред бриге о деци постоји и потреба за бригом о старијим особама и таква одсуства за негу је чак и теже планирати (јер се она дешавају изненада, временски период се не може предвидети и уопштено запослени је старији него када се врати после рођења детета).

Каријера и једнака плата

„Шта треба урадити“...:

- ✓ **Поставити квантитативне циљеве и надзирати их**
Да би се неговала каријера жена, кључни елемент је јака подршка од главне управе, нпр. путем постављања и контролисања квантитативних циљева у погледу жена на управним положајима.
- ✓ **Бити отворен са класификацијом радника, циљева и путева за каријеру**
Класификовати и проценити квалификације а такође дефинисати путеве за каријеру заједно са захтевима за напредовање. Употребити унутрашње изворе (поновна оријентација, унапређење) за попуњавање управних положаја квалификованим женама.
- ✓ **Понудити програме менторства и умрежене активности подршке**
Активан програм менторства је кључан, посебно за жене на пољима у којима доминирају мушкарци. Такође омогућити успостављање и одржавање мрежа за жене (имати на уму могуће различите приступе мушкараца и жена према умрежавању).
- ✓ **Планирати „инклузивну“ обуку**
Обука мора да се испланира и да се скроји тако да мушкарци и жене имају користи од ње. Побрините се да садржај, инструктори и време такође одговарају женама и дефинишите какав напредак у каријери може да се направи после обављања одређене обуке.
- ✓ **Активно позовите жене**
Изричито се обратите и мотивишите жене:
 - да похађају обуку;
 - да се пријаве за занимање које се налази на вишем хијерархијском нивоу.
- ✓ **Примените транспарентност у односу на јаз у плаћању између полова**
Транспарентност игра кључну улогу у решавању јаза у плаћању између полова. Заједнички и строги системи накнаде за рад који одређују специфичне положаје за дефинисање нивоа плате су кључни. Па ипак, јаз између полова у плаћању још увек се односи на повластице или специфичне уговоре. Тако, потребно је дефинисати и саопштити критеријуме који воде до користи.
- ✓ **Ставите развој каријере и једнаку плату у дневни ред социјалног дијалога**
Разговарајте о теми развоја каријере и једнаког плаћања у социјалном дијалогу и прегледајте заједничке споразуме.

...и „Шта не треба урадити“:

- X **Имате илузију да ће се „све средити“**
Не постоји „невидљива рука“ која обезбеђује да најбољи радници напредују у каријери. Према тренду, на пример постоје различити ставови о вођству од стране мушкараца и на њих треба рачунати.
- X **Мислити да је добро руководство подложно доступности „читавог дана“**
Руководство је више ствар организације него да сте доступни све време, тако да је могуће руководство са делимичним радним временом. Студије показују да постоје мушкарци као и жене на руководећим положајима који имају паузе у каријери.
- X **Очекујте да појединачни преговори воде до поштене плате**
Радије, зато што се неједнакост у појединачним преговорима повећава а они који себе најбоље представе зарађују више.

Свеукупна политика једнакости

„Шта треба урадити“ ...:

✓ **Једнакост полова у задацима руководства**

Потребно је развити стратегију од врха ка дну, коју треба увести и контролисати. Таква стратегија једнакости полова треба да буде део свеукупне стратегије компаније и да буде обавезујућа за руководство.

✓ **Поставити циљеве и надzirати их**

Створити одговорности на различитим нивоима руководства и поставити стандардне поступке за надзор и извештавање.

✓ **Саопштити и подржати једнакост полова (у унутрашњим и спољним односима)**

Укључити целу компанију, стереотипи који спречавају једнакост могу да се појаве на хијерархијском нивоу и у различитим ситуацијама (на послу или у огласима за компанију).

✓ **Непрекидно радите на промени културе**

Такав рад на култури је основа за свакодневни рад у компанији, он не долази сам по себи већ мора да се развија.

...и „Шта не треба урадити“:

X Једноставно размишљајте о једнаким могућностима као о једнаком третману

Када се мушкарци и жене на послу третирају једнако (и често на начин који уобичајено служи мушком начину понашања) то не значи да једни и други имају једнаке могућности за развој њихових стварних потенцијала (да примене своје таленте и имају најбољу сврху у компанији).

X Очекујте да је једнакост/стратегија разноликости довољна

Ово је само почетна тачка за увођење, контролисање и поновно размишљање о поступку. Постизање једнакости између полова је дугорочан процес који треба активно подржавати, чинити га свесним и видљивим.

X Очекујте да се испостави да су сви инструменти/мере које су примењени корисни

Ово је (не линеаран) процес учења и честа прилагођавања постају неопходна како би се постигли циљеви.

КОНЦЕПТ МОГУЋНОСТИ ЗАПОШЉАВАЊА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ

ПРЕПОРУКЕ

Током 2000./2001. године и 2005./2006. године радна група ИИ европског одбора за социјални дијалог за железнички сектор испитала је у два студијска пројекта питање да ли је концепт могућности запошљавања погодан и користан концепт за железнички сектор. Први пројекат је довео до дефиниције о специфичном оквиру сектора за концепт који је објављен као „Стратегија „могућност запошљавања“ - употребљива за европске железнице?“ док је други пројекат испитао напредак увођења концепта у одабраним железничким компанијама. Резултат другог пројекта је приложени Меморандум.

Социјални партнери су мишљења да су даље активности унутар овог поља корисне за сектор и усвојили су следеће препоруке:

1. Железничке компаније у Европи треба да користе стратегију могућности запошљавања која је развијена у овом меморандуму као централна тема за политику људских ресурса а тиме и пакет разних инструмента за *развој особља и организацију у интегрисани приступ*.
2. Могућност запошљавања као стратешки концепт заснива се на превенцији и циљевима за стварање радног окружења што одржава и унапређује могућности радника у погледу квалификација и компетенција као и здравља и кондиције како би могли да се "запосле" у општем смислу. Одговорност је заједничка одговорност компаније, запослених, радних савета и синдиката.

Потребно је сложити се у вези циљева, принципа и оквирних стања за имплементацију стратегије у радну праксу на основу социјалног дијалога између социјалних партнера како би се омогућило да корист од приступа буде делотворна за обе стране тј. за компанију и раднике.

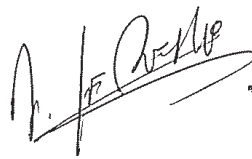
4. Европски социјални дијалог на железницама промовисаће и пратити поступак проширења и увођења могућности запошљавања као централне теме модерне политике људских ресурса и да спроведе привремене процене с времена на време. Ово може да се догоди путем разних инструмената: Политичке конференције, конференције за размену рада и искустава, надзор и путем доступности материјала за подучавање (студије случаја за добре праксе, основни водичи, уговори о узорку)
5. Конференција која спаја представнике синдиката/радничке савете и управу које је искусно по питањима могућности запошљавања у практичном смислу на нивоу компаније може да се организује наредне године. Ово ће омогућити размену искустава, референтних вредности за добре праксе и директан разговор између европских социјалних партнера и компаније који се базира на социјалном дијалогу о аспектима могућности запошљавања.

For CER:



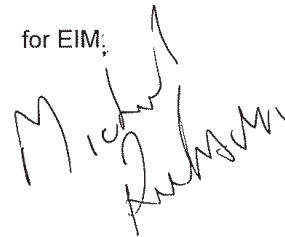
Franz NIGL
Chairman of the CER Human
Resources Directors Group

for ETF:



Didier LE RESTE
Member of the ETF
Railway Section Bureau

for EIM:



Michael ROBSON
EIM
General Secretary



The Voice
of European
Railways

Промовисање безбедности и осећаја безбедности у погледу насиља треће стране у железничком сектору Европе

Препоруке социјалних партнера у железничком сектору Европе

Коначна верзија 5.11.2012.

1. Позадина препорука и намере социјалних партнера

Безбедност запослених и путника у железници је од кључног значаја за европске социјалне partnere и њихове повезане компаније и синдикате. Иако је железнички превоз путника углавном безбедан, социјални партнери су веома забринуте посебно у вези насиља треће стране ка запосленима у железничком превозу путника. Ми дефинишемо насиље треће стране као „Инциденте у којима је особље увређено, којима се прети или је нападнуто у околностима које се односе на њихов посао, укључујући изричит или безуслован изазов за њихову безбедност, добробит и здравље“¹. Инциденти насиља треће стране имају физички, социјални и економски утицај за раднике и социјалне partnere. То могу бити физичке повреде, душевна бол, страх и осећај несигурности, изостајање с посла и понашање избегавања, изгубљени радни дани и боловања, прекид радног односа, пензије инвалидитета за запослене, негативна слика пружаоца услуге због кашњења и отказивања возова као и друге последице. Дужност да се заштити здравље и безбедност запослених док су на раду је на послодавцима под законодавствима ЕУ и државним законодавствима.² Али запослени такође треба да се понашају колико је то могуће на начин на који њихово здравље и безбедност нису угрожени. Европски социјални партнери усмерени су ка кооперативној корпоративној култури за предузимање мера како би се спречило насиље и да би се изашло на крај са последицама која су нанета насиљем треће стране, посебно према запосленима у железничкој компанији. Европски социјални партнери истичу да заједнички приступ обећава да ће бити најуспешнији.

2. Циљеви заједничких препорука

Издавањем ових заједничких препорука, социјални партнери европског железничког сектора имају следеће намере:

- Да подрже своје чланове - повезане синдикате и компаније - у предузимању мера које помажу да се повећа безбедност и осећај безбедности особља и путника у односу на насиље треће стране;
- Да допринесу унапређењу радних услова у железничком транспорту путника;

¹ Европска агенција за безбедност и здравље на раду (ОША): Европски опсервативни извештај о ризику. Насиље и узнемиравање на радном месту: Европска слика. Луксембург, 2010. Р. 16.

² Европски социјални дијалог: Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду. 2007. Р. 1.

- Да покрену стратегије које су усмерене ка спречавању и руковању насиља треће стране на раду путем практичних мера у комуникацији, спречавању, интервенцији и накнадној нези.

3. Препоруке за радње социјалним партнерима

Мере које су усмерене ка комуникацији, превенцији, интервенцији и накнадној нези треба да буду скројене према одређеним пољима рада и службама компаније. Сматра се да овде највише обећава општи и заједнички приступ. Стога, Европски социјални партнери препоручују да треба да се примени одржива политика, која укључује мере у следећим областима:

- **Стварање свести**

Насиље треће стране може да се смањи путем подизања свести о овом питању међу послодавцима, запосленима, клијентима и путницима. Стога, социјални партнери компаније или на нивоу индустријског сектора треба да буду усмерени ка заједничком приступу како би се ухватили у коштац са проблемом. Они треба да дефинишу заједничку комуникацију у стратегију превенције, која укључује кампању „нулте толеранције“, која садржи одговарајуће смернице и обуку за запослене, мере превенције за јавност уз опис инцидената које је потребно пријавити. Ови описи треба да буду формулисани на начин који је погодан за класификацију чинова насиља у рачунарској бази података.

- **Успостављање специјализованих ентитета**

Ентитет треба да буде основан унутар компанија, са званичним задатком да анализира и примењује договорене мере. У сваком случају одређени ентитет треба блиско да сарађује са јединицама обезбеђења и особљем као и погођеним пословним јединицама. Унутар опсега применљивог закона и могућих адекватних средстава, инциденти насиља треће стране треба да буду снимљени и испитани употребом одговарајућих средстава. Овај ентитет такође може да буде место контакта у случају инцидената или питања.

- **Извештавање, снимање и анализирање**

Сви инциденти који су јасно дефинисани да их је потребно пријавити (укључујући увреде и претње), треба да буду снимљени на одговарајући систематичан начин као и да буду процењени. Могу да буду створене и примењене неопходне мере. Сви они који су укључени треба да буду информисани о овом поступку. Запослене треба охрабрити да пријаве све инциденте и да предложе мере за унапређење ако је могуће. Европска типологија инцидената, која треба да буде пријављена, помогла би да хармонизује разумевање насиља треће стране на европском нивоу и потребно је да буде основана.

- **Управљање безбедношћу и техничка средства**

Управљање безбедношћу комбинује мере особља и техничке мере. Веома важан фактор је да се особље обезбеђења које је посебно обучено за железницу учини активним и присутним у возовима и на станицама, као и присуство полиције, у зависности од земље. Превентивне мере такође могу да буду посебне процедуре и/или установе које се тичу продаје карата, приступа возовима, аспектима изградње станица, видео надзора итд. Системи видео надзора могу да помогну да се спречи, идентификује и да се туже инциденти и злочини.

- **Превентивна обука и сензибилизација за чланове особља**

Заједничке препоруке „Промовисање безбедности и осећаја безбедности у погледу насиља треће стране“

Обука припрема запослене за могући контакт са клијентима и њихову управу за ситуације са насиљем треће стране и подучава начине за спречавање последица и руковање последицама на најбољи начин. Компаније треба да пруже одговарајуће курсеве обуке за ове запослене и њихову управу о свим неопходним темама, укључујући смањење ескалације, препознавање потенцијално насилних ситуација итд.

- **Накнадна нега**
Одговарајући и транспарентни поступци за подршку треба да буду пружени запосленима који су жртве насиља треће стране, што у зависности од околности може да се састоји од медицинске (укључујући психолошку), правне, практичне и/или финансијске подршке.
- **Закон и поредак партнерства**
Сарадња између железничких компанија, полиције и власти побољшавају свеукупну способност за спровођење безбедности. Социјални партнери такође истичу важност сарадње са другим одговарајућим партнерима на националном или локалном нивоу како би се идентификовало и спречило насиље треће стране тако што ће постојати стални приступ.
- **Употреба добрих пракси**
Добре праксе већ постоје у погледу превенције, руковања и накнадне неге за насиље треће стране над запосленима у железничкој компанији у Европи. Потребно је да предвиђене мере узму у обзир величину и врсту компаније а њихова пријава треба да буде одобрена. Добре праксе које су описане у водичу „Промовисање безбедности и осећаја безбедности у погледу насиља треће стране у железничком сектору Европе. Водич за добру праксу.“ овде може да се употреби.³
- **Дијалог са политичарима, додатним заинтересованим странама и са социјалним партнерима/цивилни и социјални дијалог**
Захтеви железничких компанија, представника запослених и синдиката за политичаре и друге могуће заинтересоване стране треба да скрену пажњу државним и европским политичарима.
- **Додела јавних уговора за железнички транспорт путникаа**
Додела јавних уговора за железнички путнички транспорт треба да захтева достављање одељка о безбедности запослених и путника, што треба узети у обзир у процесу доделе уговора.
- **Закључење уговора са социјалним партнером**
Закључење уговора са социјалним партнером сматра се вредним труда на разним нивоима (компанија и/или на нивоу индустријског сектора итд.). Предлози које су изнели запослени ради унапређења слабих тачака у безбедности на раду треба да буду испитани и предузети тамо где је прикладно.
- **Редовна процена делотворности предузетих мера**
Европски социјални партнери препоручују редовне процене мера које су предузете на европском и националном нивоу (нпр. годишње). Искуство, повезани развоји у законодавству и технологији треба такође да буду узети у обзир како би се пружила боља решења. Резултате треба проценити и постићи споразум о начину унапређења мера. Резултати процене могу да се предузму у новим аранжманима.

³ ЦЕР, ЕТФ, ЕВА: „Промовисање безбедности и осећаја безбедности у погледу насиља треће стране у железничком сектору Европе. Водич за добру праксу“. Berlin 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

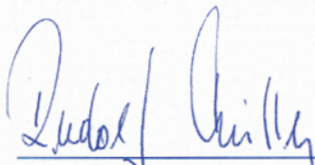
signed in Brussels on 5 December 2012



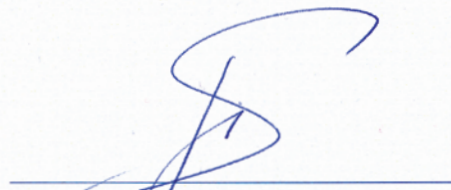
Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER)
Dr. Libor Lochman
Executive Director



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

PSR-RAIL – IDENTIFIKACIJA I PREVENCIJA PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA U ŽELEZNIČKOM SEKTORU

The Voice
of European
Railways

Идентификовање и превенција психосоцијалних ризика у оквиру железничког сектора

Заједничке препоруке европских социјалних партнера

1. Позадина препорука и намера социјалних партнера

Европски социјални партнери у железничком сектору су мишљења да психосоцијални ризици (ПСР) утичу на професионалну безбедност и здравље (ОШ) запослених у железници. Према њиховом шватању, решавање питања ПСР-а ће бити од користи како железничким компанијама тако и запосленима у железници. Са становишта компаније, смањење ПСР-а значи смањење скривених трошкова који су везани за психосоцијалне ризике. За раднике смањење психосоцијалних ризика значи унапређење квалитета радног века и помагање да се спрече озбиљни здравствени проблеми. Године 2002., Европска комисија је проценила да стрес који се односи на рад кошта 20 милијарди евра годишње у Европи због губитака у производњи, коришћења одсуства, „дуже присуствовања раду“¹ итд. итд. Тренутно се сматра да је неких 50% и 60% изгубљених радних дана у ЕУ повезано са психосоцијалним ризицима.²

Интереси социјалних партнера се фокусирају на превентивне аспекте са потенцијалом да се побољшају радни услови и шодно томе добробит радника на раду. Према дефиницији ЕУ-ОША, „ови ризици су повезани са начином на који је рад планиран, организован и којим се управља, као и на економски и социјални контекст рада; они воде до повећаног нивоа стреса и могу довести до озбиљних погоршања менталног и физичког здравља“³. Ови проблеми могу, ако се брзо не реагује на њих, да се погоршају док не постану патолошки. Уопштено говорећи, постоје три врсте фактора који воде до психосоцијалних ризика: (1) стрес који се односи на посао, (2) интерно насиље (малтретирање, агесија, вербално или сексуално узнемиравање, конфликти, проблеми у комуникацији итд.) и (3) екстерно насиље од треће стране (претње, увреде, вербална или физичка агесија).

¹ Дуже присуствовање на раду значи да сте физички на послу, иако не производите очекивану продуктивност, након боловања или исцрпљености. Губици услед дужег присуствовања на раду могу понекад да буду већи за компаније од губитака због одсуствовања.

² Суочавање са психосоцијалним ризицима: фактори успеха и препреке. ЕУ-ОША штампано издање 2012. https://osha.europa.eu/en/press/press-releases/dealing_psychosocial_risks_success_factors_obstacles

³ ЧИЊЕНИЦЕ. Предвиђања стручњака о психосоцијалним ризицима који се јављају а који се односе на професионалну безбедност и здравље (ОШ). Европска агенција за безбедност и здравље на раду. Белгија 2007.

Заједничке препоруке „Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика унутар железничког сектора“

PSR-RAIL – IDENTIFIKACIJA I PREVENCIJA PSIHO SOCIJALNIH RIZIKA U ŽELEZNIČKOM SEKTORU

2. Циљеви заједничких препорука

Здравствено радно окружење које узима у обзир физичке и менталне аспекте важно је ради обезбеђења доброг квалитета рада а тиме и високо квалитетну услугу. Добробит на раду је слично томе важна због продуктивности и квалитета услуге.

Укупан циљ заједничких препорука је да се допринесе унапређењу радних услова у железничком сектору хватањем у коштац са психосоцијалним проблемима и идентификовање мера које су специфичне за сектор а које доприносе смањењу проблема. Специфични циљеви заједничких препорука су да се повећа свест и разумевање послодаваца, радника и њихових представника за психосоцијалне ризике који се односе на посао и да се привуче њихова пажња на знаке који наговештавају ризик. Социјални партнери би желели да виде стратегије и радње које су покренуте у њиховим повезаним синдикатима и компанијама са циљем да се предупреди и управља психосоцијалним ризицима који се односе на рад.

Обавеза да се заштити здравље и безбедност запослених док су на раду јасно се налази у послодавцима под законодавствима ЕУ и државним законима. Европски социјални партнери деле мишљење, да рад на психосоцијалним ризицима не сме да буде само део политике здравља и безбедности компаније већ мора да се односи на сва релевантна поља политике и активности компаније. Они очекују културу корпоративне сарадње у којој се мере предузимају ради спречавања психосоцијалних ризика и да би се решиле њихове последице. Решавање психосоцијалних ризика може да се спроведе унутар свеукупног поступка процене ризика, путем посебне политике психосоцијалног ризика и/или посебних мера које су усмерене ка идентификацији фактора ризика. Европски социјални партнери истичу да заједнички приступ обећава да ће бити најуспешнији.

3. Фактори и индикатори психосоцијалних ризика

У смислу пројекта „ПСР-РАИЛ“ у 2013. години, заједничка ЦЕР/ЕТФ студија идентификовала је важне факторе (ситуације, стања итд.) која су одговорна за стварање психосоцијалних ризика у професијама у железници.

3.1 Радни захтевиТехнологија

- Изазови нових у односу на старе технологије, захтеви за вештинама које су повезане са компјутеризацијом, недовољном информисаношћу о новим алатима, обављањем рада са опремом која је у квару или је застарела, ограниченим техничким изворима

Количина рада и временски притисак

- Временски притисак због саобраћаја (нпр. посао мора да се обави пре него што почне јутарња журба), притисак роковима из разних извора који ометају извођење саобраћаја или радови на одржавању, поремећаји у саобраћају или несреће које доводе до прекорачења времена
- Радови на одржавању шина током саобраћаја

Структура и комуникација

- Повећан број људи (из разних компанија) са којима треба радити како би се обезбедило несметано управљање саобраћајем
- Ноћни рад и рад у сменама који подлежу краткорочним променама, смањење транспарентности и предвидљивости.
- Превелика количина посла током сати најживљег промета у граду, укупна количина радних сати
- Притисак да се постигну продајни циљеви
- Руковање новцем (обезбеђење)

Заједничке препоруке „Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика унутар железничког сектора“

PSR-RAIL – IDENTIFIKACIJA I PREVENCIJA PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA U ŽELEZNIČKOM SEKTORU

- Обављање више задатака у комбинацији са честим прекидима
- Људски ресурси
- Недостатак људских ресурса
 - Проблеми који проистичу из старења радне снаге
 - Утицај прековременог рада и рада у сменама на усклађеност рада и живота
 - Тимови који расту у величини: одговорност за повећан број чланова тима

3.2 Емоционални захтевиСпољашњи

- Агресија и насиље од стране путника, страх од напада
- Изложеност самоубиствима на шинама или озбиљне несреће
- Комерцијални захтев „наставите да се смејете“ који не води до тога да се покажу емоције

Унутрашњи

- Широко опсег одговорности: одлуке о безбедности и сигурности, управљање кризом, веће географске области, руковање новцем, ризик од казни због грешака или инцидената који су ван утицај појединца
- Дупли притисак од надређених и подређених
- Увођење смањења особља
- Осећај да се не испоручује квалитет, бескорисност напора

3.3 Аутономија/опсег доношења одлукаСтруктура и комуникација

- Независност услед рада која је организована дуж ланца одговорности
- Напетости услед неповезаности између овлашћења за одлучивање и радног нивоа
- Недостатак средстава: информације, обуке, опрема, особље
- Сложеност поступка и недостатак јасне организације
- Ограничен преглед и средства да се реше проблеми
- Зависност од технологија и спољних информација
- Потешкоће/спорови у вези одлука које се намећу хијерархијски
- Повећан број процеса, повећана сложеност процеса, мања спољња подршка
- Активности које контролишу уређаји за надзор
- Недостатак овлашћења и средстава да се предузму акције

3.4 Социјалне везе, радни односиСпољашњи

- Погоршање слике железничких компанија/особља у јавности
- Увећан број актера који су укључени води до проблема у комуникацији

Унутрашњи

- Одговорност за безбедност и заштиту железнице
- Појединачне радне ситуације у возовима
- Тешке ситуације са колегама и надређенима
- Управници који нису присутни на терену (подршка са даљине), тешкоћа да се управника сретне са члановима тима и да негује менаџерске односе
- Ситуације са мањком особља, недовољна подршка за особље у возу
- Одсуствовање (не долажење на посао)
- Дуже присуство на раду (долазак на посао током болести, боравак на послу дуже него што је потребно али без продуктивности)

3.5 Конфликтне вредности

Заједничке препоруке „Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика унутар железничког сектора“

PSR-RAIL – IDENTIFIKACIJA I PREVENCIJA PSIHOSOCIJALNIH RIZIKA U ŽELEZNIČKOM SEKTORU

- Комерцијалне насупрот личним вредностима
- Услуга у односу на циљеве у приходима
- Култура санкција насупрот препознавање грешака (недостатак „културе без кривице“ на железници)
- Поштовање правила о безбедности и квалитету насупрот продуктивности и комерцијалним интересима
- Безбедност инфраструктуре насупрот броју и тачности возова
- Решавање краткорочних проблема насупрот дугорочним побољшањима
- Доступност насупрот часовима паузе

3.6 Социо-економска несигурностСтруктурна

- Несигурност услед политичких одлука на регионалном, националном или европском нивоу
- Реорганизација и структурне промене железничких компанија
- Страх од губитка посла или пребацивања у другу компанију
- Мањак особља, мањак инвестиција
- Нестанак одређених послова
- Радно место које је географски далеко од куће због непрестаних организационих промена и реструктурирања (дуго време путовања на посао и назад или ноћи које су проведен ван куће)

Лична

- Недостатак разумевања за процесе, недостатак информација
- Страх од медицинске неподобности
- Конкуренција појединаца

Могући индикатори о постојању психосоцијалних ризика су висока стопа одсуствовања, промет особља, чести међуљудски конфликти, жалбе од стране радника итд.

4. Мера за идентификовање, спречавање и управљање психосоцијалним ризицима

Сврха поступка превенције психосоцијалних ризика је да се спрече и/или смање ризици и њихове последице и да се они регулишу тако што ће се пронаћи и анализирати узроци и дефинисати заједничке акције. Потребни су специфични алати да би се остварили фактори ризика. Социјални партнери препоручују да приступ треба да се обави у четири главне фазе:

- ПСР идентификација и процена
- ПСР план превенције (укључујући доношење питања у политику компаније)
- ПСР управа (увођење активности које су намењене да се уклоне или смање ризици, активна и пажљиво одржива управа у поступку)
- Процена (акција, процеса и намењених ефеката)

4.1. Идентификовање фактора психосоцијалних ризика

Социјални партнери прво морају да идентификују факторе ризика у радној организацији и категорије запослених које су под највећим ризиком. Они морају посебно да се фокусирају на дефинисану радну популацију, радно место или низ радњи. Процена ризика за разумевање природе проблема и њених инхерентних узрока је кључна за план превенције.

4.2 Постављање акционог плана

Потребно је планирати конкретно увођење превентивних акција у компанију, уз гарантовање доследности између одлука и политика управе и услова њихове примене. Потребно је дефинисати

Заједничке препоруке „Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика унутар железничког сектора“

PSR-RAIL – IDENTIFIKACIJA I PREVENCIJA PSIHO SOCIJALNIH RIZIKA U ŽELEZNIČKOM SEKTORU

циљеве компаније за ПСР и улогу појединих радника. Мора да се обезбеди адекватна подршка управе за појединце и тимове. Акциони план мора да буде усмерен ка унапређењу радне организације и процеса, радних услова и радног окружења. Акциони план мора да садржи конкретне акције које омогућавају да циљеви компаније буду у довољној мери постигнути. Акциони план се може изградити на следећи начин

- Због чега: Изјава објашњења, сврха, циљеви
- Шта: Које акције треба увести
- Када: Распоред и учесталост ако је могуће
- Где: Који одсеци, места или групе су под утицајем
- Ко: Који појединци су одговорни за сваку предложену акцију
- Како: Којим средствима, процесима или механизмима акција може да се примени

Потребно је да акциони план постави по приоритету акције и да садржи услове за њихов надзор и процену. Акциони план мора да постави механизам за примену надзора, који по могућству доводи до прилагођавања или побољшања мера. Критеријум процене мора да буде дефинисан за разне акције. Поставка акционог плана треба да укључи представнике радника који су одговорни према државној пракси и култури од самог почетка. Радници не треба да осећају да је акциони план нешто што им се намеће од стране управе компаније: да би план био успешан представници радника треба да буду кључни актери у свим фазама.

4.3 Одређивање посвећених јединица

Посвећена јединица треба да буде идентификована унутар компаније са званичним задатком да анализира и примењује договорене мере. Овај задатак може по могућству да се додели служби за здравље и безбедност. Намењена јединица треба блиско да сарађује са службама за људске ресурсе и одређеном пословном јединицом/јединицама. Унутар опсега применљивог закона и доступних извора, потребно је испитати инциденте помоћу одговарајућих средстава. Ова јединица такође може да буде место контакта у случају инцидента или питања. Ова могућност треба да буде доступна како би се руковало инцидентима у поверењу.

4.4 Подизање свести

Мере за идентификовање, превенцију и управљање психосоцијалним ризицима могу да буду појединачне и заједничке природе. Оне могу да се уведу у облику специфичних мера које су усмерене ка идентификовању фактора ризика или као део интегрисане политике ризика која примењује и превентивне и повратне мере. Уколико је потребна стручности унутар пословне јединице недовољна, потребно је позвати меродавне спољне стручњаке, у складу са европским и националним законодавством, заједничким споразумима и праксама.

4.5 Комуникација и сензитивизација мера

Потребно је идентификовати ПСР индикаторе (висока стопа одсуствовања, промет особља, чести међуљудски конфликти, жалбе од стране радника итд.). Потребно је да представници послодавца и запосленог имају критичко разумевање и способност да идентификују ситуације под ризиком. Они треба да предложе или развију могуће акције за унапређење ситуације која је у питању и да се побрину да оне буду оперативне. Потребно је раширити информације у везу акционог плана за спречавање ПСР фактора и да се о њима разговара са запосленима. Запослени и њихови представници треба да буду укључени у поступак процене ризика и у примени превентивних акција. Запослени треба да буду информисани о завршним акцијама.

4.6 Обука

Курсеви обуке за менаџере и раднике и њихове представнике су кључни за подизање свести и разумевања за психосоцијалне ризике, њихове могуће узроке и последице, како да се реше,

и/или да се прилагоде промени. Обука треба да узме у обзир контекст компаније и треба да се односи на ПСР факторе пре него што реагује на њихов дубљи смисао. Обука мора да буде део свеобухватног приступа ПСР превенцији и менаџменту.

4.7 Накнадна нега

Накнадна нега мора да се пружи запосленима који пате од неповољних психосоцијалних ефеката. У зависности од околности, у то може да спада медицинска, правна, практична и/или финансијска подршка.

4.8 Употреба најбољих пракси

Најбоље праксе које се тичу идентификације, превенције и управљања психосоцијалних ризика већ постоји у железничким компанијама. Потребно је да предвиђене мере узму у обзир величину и врсту компаније а њихова пријава треба да буде одобрена. Овде могу да се употребе најбоље праксе које су описане у „Водичу за идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика у железничком сектору“.

4.9 Социјални дијалог

Социјални партнери треба да буду усмерени ка заједничком приступу за решавање овог питања. Консултације са радницима и њиховим представницима у складу са законодавствима ЕУ и државним законодавствима, заједнички споразуми и праксе важни су за успешну примену акција. Запослени треба да учествују у развоју приступа и прегледању оперативности превентивних акција. Закључење уговора са социјалним партнером се сматра вредним труда на разним нивоима (компанија и/или на нивоу сектора). Предлози које су изнели запослени ради унапређења слабих тачака у превенцији ПСР треба да буду испитани и предузети тамо где је прикладно.

4.10 Процена

Превентивне мере треба редовно да буду прегледане како би се проценила њихова делотворност, да ли најбоље искоришћавају ресурсе и да ли су још увек прикладне или неопходне. Препоручује се да процена покрива два примарна аспекта:

- Усклађеност развоја: Ажурирање о обављеним акцијама у односу на најављене акције (нпр. да ли је постојала било каква права комуникација од управе током недавних промена?)
- Делотворност акција: Директни и индиректни ефекти акције (нпр. позитивна повратна информација запосленог, смањено одсуствовање итд.)

Они који управљају акцијама морају редовно да достављају статус о њиховој имплементацији.

5. Имплементација и наставак

Ове заједничке препоруке обавезују ЦЕР и ЕТФ подружнице да усвоје циљеве и уведу мере у складу са поступцима и праксама које су специфичне за управу и радну снагу у њиховим земљама. Организације чланице треба да пријаве увођење препорука Одбору за социјални дијалог. Стране потписнице треба да процене увођење препорука било када након три године од датума потписивања, и да прегледају препоруке ако једна од њих то затражи.

Заједничке препоруке „Идентификовање и спречавање психосоцијалних ризика унутар железничког сектора“

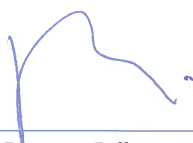
signed in Brussels on 11 March 2014



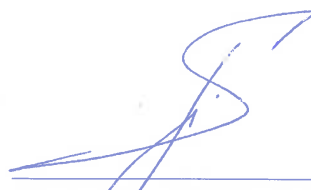
**Community of European Railway and Infrastructure
Companies (CER)**
Dr. Libor Lochman
Executive Director



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

Коначна верзија управног одбора, 11.9.2013.

„Социјални аспекти и заштита особља у конкурентском изласку на тендер за услуге у јавном железничком транспорту и у случају промене железничког оператера“

ЗАЈЕДНИЧКО МИШЉЕЊЕ ЕТФ/ЦЕР

Преамбула

Као део процене разних социјалних правила у железничком транспорту путника повезаних са Уредбом 1370/2007 "ПСО", ЦЕР и ЕТФ су одлучили да спроведу студију и социјалним аспектима и заштити особља у конкурентском учествовању на тендеру за услуге јавног железничког транспорта и у случају промене железничког оператера. Пројекат који су развили социјални партнери пружа слику ситуације о заштити особља у државама чланицама ЕУ.

Добри социјални стандарди су - из тачке гледишта запослених и послодаваца - основни услов за испоруку услуга доброг квалитета и важан су фактор за одржавање или унапређење привлачности послова у железничком сектору, што постаје главни изазов услед демографских промена у скоро свим државама чланицама ЕУ.

Пројекат је показао да постоје веома различите националне ситуације у погледу социјалних аспеката и заштите особља у случају промене оператера а посебно које се тичу примене чланова 4(5) и 4(6) у вези са преамбулама 16 и 17. Са једне стране неке државе чланице које су на националном нивоу основале слична правила која се тичу обавезујућих друштвених стандарда и/или обавезних трансфера особља пре него што је Уредба 1370/2007 ступила на снагу. Заправо, неке државе су одлучиле да створе социјална правила према националним законима или уредбама или су успоставили оквир за социјалне партнере да би закључили споразуме за адекватне социјалне стандарде у сектору. Са друге стране још увек постоје државе чланице у којима изгледа да социјални аспекти отварања тржишта нису довољно узети у обзир или уопште нису узети у обзир.

Главне изјаве

1. Иако се европски социјални партнери разликују по свом становишту о потреби за даљом либерализацијом и отварањем тржишта, они деле закључак да последице од конкуренције не треба да утичу на радне услове особља које пружа услугу тако што ће се на националном, регионалном или локалном нивоу обавезати социјални стандарди и/или обавезан трансфер особља у случају промене оператера.
2. Социјални партнери инсистирају да то мора да буде обавезно за сваку државу чланицу ЕУ, у којој таква заштита не постоји, да се створи социјални ниво за поље рада тако што ће се поставити обавезујући социјални

Заједничко мишљење ЦЕР/ЕТФ „Социјални аспекти и заштита особља у надметању на тендерима за услуге у јавном железничком транспорту и у случају промене железничког оператора“

стандарди (за надгледањем, разматрањем или повлашћеном статусу), како би се заштитили радни услови који постоје у тренутку промене оператора и/или захтевом за трансфер особља које раније узето да пружи услуге. Ово је потребно да се уради у складу са националним или регионалним специфичностима било путем законодавства и/или социјалних партнера путем колективних уговора дуж сектора (укључујући правила за цивилне службенике или особље са посебним статусом запошљавања које је слично цивилним службеницима) најкасније на отварању домаћег тржишта за железнички транспорт путника.

3. Такви социјални стандарди треба најмање да садрже одредбе о платама, радном времену, здрављу и безбедности и обуци.
4. Обавезан трансфер особља у случају промене оператора такође треба да обезбеди непрекидност услуга за путнике и транспортне власти. Када се трансфер обави, он мора да се односи на особље железнице које је претходни оператор запослио да пружа услуге, и да им се дају права која би они имали уколико би дошло до трансфера у смислу Уредбе 2001/23. Ипак, претходни оператор има могућност да понуди нова радна места радницима у трансферу уз продужење постојећег уговора.
5. ЕТФ и ЦЕР препоручују да се употреби искуство и знање социјалних партнера у читавом поступку изласка на тендер.

ОСОБА ЗА КОНТАКТ

УПРАВНИ ОДБОР ПРОЈЕКТА

CER

CER

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

Société nationale des chemins de fer français (SNCF)

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

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

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

Almega

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

Ferrovie dello Stato Italiane (FS)

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

ETF

European Transport Workers' Federation (ETF)

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

CGT

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

Federation of Transport Trade Unions in Bulgaria (FTTUB)

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

Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

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

Sindikat Strojvodij Slovenije (SSSLO)

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

ОСОБА ЗА КОНТАКТ

КОНТАКТ ОСОБЕ ЗА ЗЕМЉЕ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

ХРВАТСКА

HŽ Infrastruktura d.o.o.

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

HŽ Putnički prijevoz d.o.o.

Vatroslav Težulac
Director of Human Resources
and Legal Affairs
Mihanovićeva 12

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

HŽ Cargo

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

Sindikat željezničara Hrvatske (SZH)

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

ОСОБА ЗА КОНТАКТ

КОНТАКТ ОСОБЕ ЗА ЗЕМЉЕ ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

Б.Ј.Р. МАКЕДОНИЈИ

PE MZ Infrastructure

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

MZ Transportad

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

Federation of Trade Union of Transport and Communication

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

ЦРНА ГОРА

Željeznicka Infrastruktura Crne Gore AD (ŽICG)

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

Željeznički prevoz Crne Gore AD

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

Montecargo

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

Trade union organization

AD „Montecargo“

Milenko Klikovać
President
Tel.: +382 69 461032
e-mail: zdenkavladisavljevic@gmail.com

Sindikalna organizacija

Prevoza masinovodja Crne Gore

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

Sindikat Željeznice Infrastrukture

Crne Gore

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

СРБИЈА

Železnice Srbije

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

Trade Union of Railway Men of Serbia (SZS)

Predrag Spasić
General Secretary
Nemanjina 6
11000 Belgrade
Tel.: +38 1 63572345
ztp_szs@szs-railsyn.org

БИБЛИОГРАФИЈА

Документа Европске уније

- Европска социјална повеља. Сакупљени текстови (6 издање). (Ажурирано 30. јуна 2008..) http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf
- Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника (1989.) http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_charter_en.htm
- Повеља Европске уније о основним правима (2000) http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
- Уговор Европске уније (ТЕУ) и Уговор о функционисању Европске уније (ТФЕУ) према измени и допуни Лисабонског уговора (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

Документа Европске комисије

- Вадемецум – Практични водич за организације социјалних партнера ЕУ и њихове националне партнере. 2014.
- Индустијски односи у Европи 2012. Радни документ особља Комисије. Европска комисија, Генерални директорат за запошљавање, социјална питања и инклузију. Брисел, 2012.
- За обнову којој има пуно посла. Саопштење Комисије Европском парламенту, Савету, Европском економском и социјалном комитету региона. Европска комисија. Стразбур 2012.
- Европска комисија, Генерални директорат за запошљавање, социјална питања и инклузију: Водич за социјалну Европу. Том 2: Социјални дијалог. 2012.
- Европа 2020. - Европска стратегија за паметан, одржив и инклузиван развој. Саопштење Комисије. Брисел, 2010.
- Радни документ особља Комисије о функционисању и потенцијалу Европског секторског социјалног дијалога. Брисел, 2010.
- Саопштење Комисије - Партнерство за промену у проширеној Европи - Увећање доприноса Европског социјалног дијалога, ЦОМ/2004/0557. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0557:EN:NOT>
- Саопштење Комисије - Европски социјални дијалог, сила за иновацију и промену, ЦОМ/2002/0341. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52002DC0341:EN:NOT>
- Одлука Комисије од 20. маја 1998. године о оснивању Одбора за секторски дијалог који промовише дијалог између социјалних партнера на Европском нивоу, измењено Уредбом Комисије (ЕУ) бр. 519/2013, 21. фебруара 2013. године. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998D0500:EN:NOT>
- Саопштење Комисије о прилагођењу и промовисању социјалног дијалога на нивоу Заједнице ЦОМ/98/0322 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51998DC0322:EN:NOT>
- Саопштење Комисије које се тиче социјалног дијалога на нивоу заједнице, ЦОМ/96/0448 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:51996DC0448:EN:NOT>

Међународне организације

- ИЛО о социјалног дијалогу: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>
- Еурофонд: Улога социјалног дијалога у индустријским политикама. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/TN1311011S/tn1311011s.htm>
- Европска фондација за унапређење животних и радних услова. Улога социјалног дијалога у индустријским политикама. Извршни кратки преглед.
- Rohrmann, Matthias und Dr. Viktoria Kalass (2014): Der Europäische Soziale Dialog. In: Arbeit und Arbeitsrecht. Die Zeitschrift für das Personal-Management. P. 584ff.

Документа социјалних партнера

- Директива 2007/59/ЕЗ Европског парламента и Савета од 23. октобра 2007. године о серификацији машиновођа који раде на локомотивама и возовима на железничкој мрежи Заједнице. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32007L0059>
- Директива Савета 2005/47/ЕЗ од 19. јула 2005. године о Уговору између Заједнице европских железница (ЦЕП) и Европске федерације транспортних радника (ЕТФ) о одређеним аспектима радних услова мобилних радника запослених у интероперативној прекограничној услузи у железничком сектору. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32005L0047>

Жене у железничком сектору:

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

PSR-RAIL

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

Заштита особља

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

Могућност запошљавања

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

Несигурност и осећај несигурности

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

**ОВА ПУБЛИКАЦИЈА ЈЕ РАЗВИЈЕНА ТОКОМ ПРОЈЕКТА „СОЦИЈАЛНОГ
ДИЈАЛОГА У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ У ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА“.
ПРОЈЕКАТ СУ ПОКРЕНУЛИ ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ У
ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ ЕТФ И ЦЕР, И ОН ЈЕ ОРГАНИЗОВАН
ОД СТРАНЕ ЕВА АКАДЕМИЈЕ.**

**УЗ ФИНАНСИЈСКУ ПОДРШКУ ЕВРОПСКЕ КОМИСИЈЕ. ОВА ПУБЛИКАЦИЈА
ОДРАЖАВА АУТОРОВ ПОГЛЕД И КОМИСИЈА НИЈЕ ОДГОВОРНА НИ ЗА КАКВУ
УПОТРЕБУ КОЈА МОЖЕ НАСТАТИ ИЗ ИНФОРМАЦИЈА КОЈЕ САДРЖИ.**

ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ:

Заједница европских железница и инфраструктурних компанија (ЦЕР)

Avenue des Arts, 53 // 1000 Брисел // Белгија

Тел.: +32 2 2130870 // contact@cer.be // www.cer.be

Европска федерација транспортних радника (ЕТФ)

Galerie Agora // Rue du Marché aux Herbes 105, Boîte 11 // 1000 Брисел // Белгија

Тел.: +32 2 2854660 // etf@etf-europe.org // www.etf-europe.org

УРЕДНИК И ОРГАНИЗАЦИЈА ПРОЈЕКТА:

ЕВА – Европска академија за еколошки прихватљив транспорт

Chausseestr. 84 // 10115 Берлин // Немачка

Тел.: +49 30 3087526 // info@eva-akademie.de // www.eva-akademie.de

ЕВРОПСКИ СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ И СОЦИЈАЛНИ ДИЈАЛОГ У ЖЕЛЕЗНИЧКОМ СЕКТОРУ У ЗЕМЉАМА ЗАПАДНОГ БАЛКАНА

Публикација Европских социјалних партнера, Европске федерације транспортних радника (ЕТФ) и Заједнице европских железница и инфраструктурних компанија (ЦЕР) Објављено од стране ЕВА Европске академије за еколошки прихватљив транспорт



*The Voice
of European
Railways*



With financial support
from the European Union

