

OBSAH

Predslov

Časť 1: Úvod

Časť 2: Sociálny dialóg v Európskej únii

2.1	Všeobecný úvod do európskeho sociálneho dialógu	5
2.1.1	História Európskeho sociálneho dialógu a jeho úloha	5
2.1.2	Európsky sociálny dialóg v dohovore	6
2.1.3	Európski sociálni partneri	6
2.1.4	Princípy a prvky	7
2.1.5	Formy európskeho sociálneho dialógu	7
2.1.6	Oblasti sociálnej politiky	8
2.2	Európsky sociálny dialóg v doprave	9
2.2.1	Sociálni partneri	9
2.2.2	Európsky sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy	12
2.2.3	Budúcnosť sociálneho dialógu v železničnej doprave	14

Časť 3: Sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy nových členských štátov

3.1	Úvod	15
3.2.	Štúdie z jednotlivých krajín	17
3.2.1	Maďarsko	17
3.2.2	Slovinsko	22
3.2.3	Slovenská republika	27
3.2.4	Česká republika	31
3.2.5	Poľsko	36

Časť 4: Závery: Sociálny dialóg – kľúč k lepšiemu riadeniu

Príloha I:	Rôzne modely zastúpenia pracovníkov	44
Príloha II:	Rôzne úrovne sociálneho dialógu	44
Príloha III:	Zoznam účastníkov	46

Správu vyhotovila Pia DITTRICHOVÁ, Sabina TRIEROVÁ a Jean-Paul PREUMONT



PREDSLOV

Odile Quintin
Generálny riaditeľ,
Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť a
sociálne veci
Európska komisia

Európsky sociálny model kladie veľký dôraz na potrebu sociálneho dialógu. Bipartitný aj tripartitný dialóg prispievajú k lepšej súdržnosti a vytvárajú konsenzus pomocou stimulácie kooperácie medzi rôznymi úrovňami hráčov v priemyselných vzťahoch, čo pomáha rozvíjať dôveru a vzájomné pochopenie.

Aktuálne a najväčšie rozšírenie Európskej únie predstavuje výzvu pre európsky sociálny dialóg. Zvýši diverzitu tradícii priemyselných vzťahov v Európe a bude klávať väčší dôraz na podieľanie sa na zmene manažmentu priemyselných vzťahov. Aj na vzdory tomuto prostrediu bude dôležité posilniť kapacity sociálnych partnerov vo väčšej únii. Európsky sociálny dialóg môže byť v tomto kontexte dôležitým príspevkom.

Keďže sociálni partneri sú samostatní, vytváranie kapacít je postupný proces vývoja, závisiaci od snáh samotných sociálnych partnerov. Európski sociálni partneri v sektore železničnej dopravy sa ujali cennej iniciatívy prostredníctvom zorganizovania dvoch informačných seminárov, na ktorých sa stretli účastníci z celej rozšírenej Európskej únie. Cieľom týchto seminárov bolo zlepšenie znalostí sociálnych partnerov o spoločnostiach pôsobiacich v rovnakom sektore v rôznych štátoch, výmena názorov na prácu Európskeho sociálneho dialógu v sektore, zvýšenie účasti nových členských štátov na Európskom sociálnom dialógu a identifikácia potrieb sociálnych partnerov po rozšírení.

Cieľom tejto publikácie je sumarizácia rozhovorov a veľmi dôležitých informácií zozbieraných počas týchto dvoch seminárov. Zároveň bude slúžiť aj ako užitočný nástroj pre sociálnych partnerov vo všetkých členských štátoch a bude im poskytovať základné informácie, ktoré potrebujú pre Európsky sociálny dialóg v sektore železničnej prepravy, na ktorom sa budú sociálni partneri z členských krajín odteraz podieľať rovnakou mierou.

Brusel, november 2004

1. ÚVOD

Európski sociálni partneri v sektore železničnej dopravy zorganizovali v roku 2004 dve informačné stretnutia na tému sociálneho dialógu v európskom sektore so sociálnymi partnermi z piatich nových členských štátov. Tieto stretnutia sa konali v Budapešti za účasti sociálnych partnerov železničnej prepravy z Maďarska a Slovinska a v Bratislave za účasti sociálnych partnerov zo Slovenska, Českej republiky a Poľska. Seminára boli spoločnou iniciatívou Spoločenstva európskych železníc (CER) a Európskej federácie pracovníkov v doprave (ETF) a uskutočnili sa s finančnou podporou Európskej komisie.

Na seminároch sa skúmala štruktúra európskych a národných sociálnych dialógov ako aj funkcie a úloha sociálnych partnerov nielen v nových členských štátoch, ale aj na európskej úrovni.

Seminára boli rozdelené do troch častí.

Prvou časťou bola prezentácia podnikania v železničnej doprave a sociálnych vzťahov v sektore nových členských štátov z oboch strán priemyslu, spravovania spoločnosti a odborov. Táto časť obsahovala samostatné stretnutia zamestnávateľov a odborov, s cieľom výmeny názorov a skúseností zohľadňujúc pritom vlastné priority.

Druhou časťou bolo spoločné stretnutie sociálnych partnerov, ktoré umožnilo prezentáciu cieľov a aktivít sociálneho dialógu v európskom sektore, ktorý predstavila Európska komisia a európski sociálni partneri.

Tretia a záverečná časť seminára patrila diskusii za okrúhlym stolom, na ktorej sa stretli zástupcovia Európskej komisie, európski sociálni partneri a národní sociálni partneri. Obsahom diskusií za okrúhlym stolom bola dôležitosť európskeho sociálneho dialógu pre budúcu integráciu.

Organizáciu informačných seminárov riadili nasledujúce štyri ciele.

- lepšie vzájomné spoznanie európskych a národných sociálnych partnerov;
- diskusia medzi sociálnymi partnermi o práci európskeho sociálneho dialógu v sektore železničnej dopravy,
- posilnenie účasti sociálnych partnerov nových členských štátov na európskom sociálnom dialógu a
- definovanie očakávaní a potrieb sociálnych partnerov v nových členských štátoch EÚ.

Sociálny dialóg je proces nepretržitej vzájomnej výmeny informácií medzi sociálnymi partnermi s cieľom dosiahnuť dohody o kontrole niektorých ekonomických a sociálnych premenných na úrovni makroekonomiky aj mikroekonomiky. Sektorový dialóg na európskej úrovni umožňuje hrať sociálnym partnerom dvojité úlohu. Na jednej strane spĺňajú úlohu „strážneho psa“ tým, že informujú komisiu a radu o svojich záujmoch. Na strane druhej vytvárajú fórum pre výmenu myšlienok a dialóg medzi sociálnymi partnermi.

Výsledkom sektorového sociálneho dialógu je veľké množstvo spoločných textov, ktoré predstavujú vyvrcholenie procesu vzájomnej spolupráce a procesu vyjednávania medzi sociálnymi partnermi. Tieto texty sú zbierkou spoločných názorov, vyhlásení, rezolúcií,

smerníc, kódexu správania sa, protokolov o dohodách a patričných dohôd. V rámci systému sociálneho dialógu môžu sociálni partneri uskutočniť širokú škálu iniciatív.

Aktivity a závery európskeho sociálneho dialógu v železničnej doprave poukázali na dôležitosť sociálneho dialógu. Sociálni partneri na európskej úrovni mali možnosť navzájom sa lepšie spoznať, vymeniť si názory a myšlienky a zaoberať sa spoločnými problémami. Tieto skúsenosti prezradili odhodlanie podporovať a posilniť rôzne formy sociálneho dialógu v nových členských štátoch a začleniť partnerov do európskeho sociálneho dialógu. Spoločné semináre a diskusné fóra boli dôležitým nástrojom pre posilnenie všetkých strán, pre splnenie záväzkov a pre vytvorenie nových vzťahov medzi sociálnymi partnermi v rámci novej štruktúry.

Cieľom tejto správy je zhrnúť výsledky uskutočnených rozhovorov do formy istého sprievodcu sociálnym dialógom v sektore železničnej prepravy dopravy na európskej úrovni.

2. Sociálny dialóg v Európskej únii

2.1 Všeobecný úvod do európskeho sociálneho dialógu

2.1.1 História európskeho sociálneho dialógu a jeho úloha

Európsky sociálny dialóg sa začal okolo roku 1985 s tzv. procesom „Val Duchesse“, keď bývalý predseda komisie Jacques Delors vyzval európskych zamestnávateľov a odborové organizácie, aby prostredníctvom samostatného dialógu na európskej úrovni určili stratégie rastu a zamestnanosti.

Sociálne dialógy na európskej úrovni získali väčšiu dôležitosť po druhej a tretej hlavnej zmene Európskej zmluvy, tzv. Maastrichtskej dohody (1992) a Amsterdamskej dohody (1997). Odvtedy je európsky sociálny dialóg inštitucionalizovaný a po porade sociálnych partnerov o sociálnych iniciatívach a zákonodarstve na úrovni spoločenstva sa stal aj nástrojom na prerokovanie dohôd na európskej úrovni (Článok 138 a 139 Amsterdamskej dohody).

V roku 1998 sa Európska komisia rozhodla klásť väčší dôraz na sektorový sociálny dialóg na európskej úrovni a na požiadavky európskych sociálnych partnerov navrhla vytvorenie samostatných komisií pre sociálny dialóg a to osobitne pre jednotlivé sektory. Takéto sektorové komisie nahradili pôvodné zmiešané komisie, ktoré existovali napríklad pre sektor železničnej dopravy od roku 1972. V súčasnosti existuje 30 komisií sektorového sociálneho dialógu.

V tzv. Lisabonskej stratégii, ktorá bola schválená Európskou radou v Lisabone v roku 2000, sa konštatuje, že sociálny dialóg na všetkých úrovniach by mohol efektívnym spôsobom prispieť k uskutočneniu vytýčených zmien a mohol by nastoliť rovnováhu medzi súťaživosťou a solidaritou a medzi flexibilitou a bezpečnosťou.

V decembri roku 2000 *Európska rada vytýčila v Nice sociálny program.*

Základom sú tri hlavné prvky, ktoré sa vzájomne pozitívne ovplyvňujú a tým určujú smer sociálnej politiky. Sú to: 1. sociálna politika založená na sociálnej kvalite a sociálnej súdržnosti, 2. ekonomická politika, ktorá vyžaduje súťaživosť a dynamickosť a 3. politika zamestnanosti, ktorej hlavným cieľom je plná zamestnanosť a kvalita práce. Tieto politiky by mali mať spoločný cieľ – vytvorenie účinného základu pre ekonomický a sociálny vývoj takým spôsobom, ktorý bude odrážať ich nezávislosť a čo najpozitívnejšie ich posilní. Pre dosiahnutie cieľa na kvalitatívne vyššej úrovni boli definované štyri nástroje: zákonodarstvo, európsky sociálny dialóg, finančné prostriedky Európskeho sociálneho fondu (ESF) a iné otvorené metódy koordinácie.

V snahe podporiť modernizáciu a zmeny v samotnej únii i v nových členských štátoch zdôraznili hlavy štátov, predsedovia vlád, sociálni partneri a komisia na Európskych radách v Laekene a Barcelone a na predchádzajúcich sociálnych samitoch úlohu sociálneho dialógu na všetkých úrovniach.

Sociálny dialóg a kvalita priemyselných vzťahov sa považuje za základ Európskeho sociálneho modelu.

V roku 2002 a 2004 Európska komisia vydala dva komuniké na tému európskeho sociálneho dialógu s cieľom analyzovať a posilniť sociálny dialóg na európskej úrovni.

2.1.2 Európsky sociálny dialóg v dohovore

Sociálny dialóg má v rámci *Európskeho dohovoru* pevné postavenie na úrovni inštitúcie. Podľa článku 138 dohovoru ES je úlohou Európskej komisie podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi na úrovni spoločenstva a podniknúť všetky možné opatrenia na jeho uľahčenie. Následne prostredníctvom konzultácií so sociálnymi partnermi sa Komisia bude starať o zaistenie vyrovnanej podpory pre obidve strany.

Pred predložením návrhu spoločenstva v oblasti sociálnej politiky musí komisia rokovať so sociálnymi partnermi o všeobecnej orientácii novej iniciatívy/legislatívy spoločenstva (1. fáza rokovania). Ak komisia trvá na predložení tejto iniciatívy spoločenstva, musí sa uskutočniť druhé rokovanie so sociálnymi partnermi o konkrétnom obsahu tejto iniciatívy (2. fáza rokovania).

V rámci druhej fázy rokovania môžu sociálni partneri spoločne deklarovat', že uprednostňujú rokovania medzi sociálnymi partnermi (postup podľa článku 139) a pokúsia sa nájsť riešenie na tejto úrovni namiesto prijatia predlohy zákonodarstva, ktoré navrhuje Európska komisia.

V Článku 139 dohovoru ES sa hovorí, že sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi na úrovni Spoločenstva môže viesť, ak si to partneri želajú, k zmluvným vzťahom zahŕňajúcim dohody ako výsledok kolektívneho vyjednávania. Dohody sa zrealizujú v súlade s postupmi a metódami sociálnych partnerov alebo členských štátov, prípadne na základe rozhodnutia rady. V druhom prípade sa dohoda pretransformuje do zákonodarstva EÚ a bude sa vzťahovať na celý priemysel alebo jeho sektor.

2.1.3 Európski SOCIÁLNI PARTNERI

Európski sociálni partneri sú rôzne organizácie na rôznych úrovniach sociálneho dialógu:

Na všeobecnej medzipriemyselnej úrovni sú sociálnymi partnermi medzipriemyselné organizácie, ktoré reprezentujú všetky kategórie pracovníkov alebo podnikov: UNICE a CEEP ako organizácie zamestnávateľov, ETUC ako organizácia odborov. Tieto organizácie spolupracujú s inými organizáciami ako napríklad CEC, Eurocadres alebo UEAPME.

Na sektorovej úrovni reprezentujú zamestnávateľov (napr. CER, AEA, POSTEUROP, COPA, HOTREC, FBE...) a pracovníkov (napr. ETF, ECA, EFFAT, UNI-Europa Finance...) tzv. sektorové organizácie.

Aby sa organizácia mohla stať európskym sociálnym partnerom musí splniť niekoľko kritérií: musí byť organizovaná na európskej úrovni, skladat' sa z organizácií, ktoré sú oficiálne integrované do vlastných štruktúr sociálnych partnerov toho ktorého členského štátu a majú schopnosti a právomoc rokovať o dohodách.

Tiež musia mať adekvátne štruktúry, aby si zaistili efektívnu účasť na práci komisií európskeho sektorového sociálneho dialógu.

Formálne uznanie európskeho sociálneho partnera je založené na princípe vzájomného uznania. Všetci partneri zúčastnení na dialógu sa musia medzi sebou uznávať ako partneri.

Otázka, či sú európski sociálni partneri schopní reprezentovať sa stáva dôležitou vtedy, keď sa realizuje dohoda sociálnych partnerov na základe rozhodnutia rady. V tomto prípade musia organizácie podpisujúce dohodu dostatočne reprezentovať pracovníkov, ktorých sa daná dohoda týka.

2.1.4 Princípy a prvky

Európska komisia si kladie za cieľ posilniť sektorový dialóg, zefektívniť ho, orientovať aktivity na dialóg a rozhodovanie, zlepšiť monitoring, realizáciu a upevniť prepojenie medzi európskym a národným sociálnym dialógom.

Z pohľadu komisie budú nasledujúce *tri princípy podporovať a uľahčovať európsky sociálny dialóg*:

Rešpektovanie **autonómie** sociálnych partnerov (bipartitný sociálny dialóg) a poskytovanie vyrovnanej podpory pre obidve strany. Každá komisia sociálneho dialógu si vytvorí vlastné pravidlá a procedúry, spoločné pracovné programy a zvolí si vlastné nástroje ako napríklad zásady správania sa, smernice, odporúčania alebo spoločné deklarácie.

Sociálny dialóg musí byť **transparentný**. Toto je obzvlášť dôležité v prípade rokovania so sociálnymi partnermi o iniciatívach EÚ alebo pri prejednávaní dohody, ktorá sa má zrealizovať na rozhodnutie rady. Tento princíp je súčasťou dobrého riadenia.

Vzájomná spolupráca je **dobrovoľná** a partneri sa dobrovoľne rozhodnú, či dospejú k dohode. Na druhej strane sú však sociálni partneri v rámci svojho sektoru kľúčovými hráčmi v procese zmeny, reformy a rozhodovania a ich dohody sa môžu stať normami pre Európsku úniu. Vyjednávania medzi sociálnymi partnermi sú najvhodnejším spôsobom pre dosiahnutie pokroku v otázkach týkajúcich sa modernizácie a uskutočňovania zmien.

Medzi radmi iniciatív, ktoré úspešne vyvinuli sociálni partneri, môže sociálny dialóg na európskej úrovni napomôcť k vytvoreniu priaznivej atmosféry pre zlepšenie súťaživosti, inovatívnosti a sociálnej súdržnosti.

2.1.5 Formy európskeho sociálneho dialógu

Tripartitný dialóg

Tripartitným dialógom na európskej úrovni je každoročné stretnutie vysokopostavených zástupcov. Toto stretnutie sa nazýva „Sociálny samit tripartity pre rast a zamestnanosť“. Partnermi sú medzipriemyselní sociálni partneri (ETUC, UNICE, CEEP), Európska komisia a Rada Trojka (predsedníctvo rady a dve podradené predsedníctva).

Tripartitný dialóg sa uskutočňuje v štyroch oblastiach:

- makroekonomická problematika,
- problematika zamestnanosti,

- problematika sociálnej ochrany,
- problematika výchovy a vzdelávania

Bipartitný dialóg

Európsky sociálny dialóg bipartity sa uskutočňuje na troch úrovniach:

1. Tzv. „Val Duchessov“ sociálny dialóg je medzipriemyselným sociálnym dialógom na európskej úrovni medzi medzipriemyselnými zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov (UNICE, CEEP, ETUC).

2. „Komisie sektorového dialógu“, ktoré boli založené na základe spoločného rozhodnutia rady (číslo 98/500 ES z 20. mája 1998) s organizáciami sociálnych partnerov, ktoré reprezentujú jednotlivé sektory priemyslu alebo služieb. Od roku 1998 sa na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov v rôznych sektoroch vytvorilo 30 komisií sociálneho dialógu.

3. Európsky sociálny dialóg na úrovni podnikov sa uskutočňuje v Európskych pracovných radách. V súčasnosti existuje okolo 650 Európskych pracovných rád.

2.1.6 Oblasti sociálnej politiky

Sociálny dialóg na európskej úrovni môže v porovnaní s inými potenciálnymi činnosťami zasiahnuť takmer do všetkých oblastí sociálnej politiky.

Lisabonská stratégia kladie dôraz na jeho úlohu pri adresovaní kľúčových výziev, ktoré sú nasmerované na Európu ako napríklad:

Potenciálna činnosť	Legislativa	Sociálny dialóg	Otvorená metóda koordinácie	ESF
Oblasti				
Voľný pohyb pracovníkov	XXX	X	X	
Pracovné podmienky, vrátane informácií a konzultácií	XXX	XXX		
Zdravie a bezpečnosť pri práci	XXX	XXX	X	
Rovnosť pohlaví	XXX	XX	X	
Diskriminácia	XXX	XX	X	
Zamestnanosť		XX	XXX	XXX
Sociálna ochrana	X	X	XXX	
Sociálne zaradenie		X	XXX	X
Výchova a vzdelávanie		X	XXX	XXX
Systémy priemyselných vzťahov		XXX		

S ohľadom na dohody zahrnuté v článku 139 je pole aktivít európskych sociálnych partnerov obmedzené. Napríklad vyjednávane o mzdách alebo o práve na štrajk nie je v právomoci Európskych sociálnych partnerov.

2.2 Európsky sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy

2.2.1 Sociálni partneri v sektore železničnej dopravy

Spoločenstvo európskych železničných a infraštruktúrnych spoločností (CER)

Spoločenstvo európskych železničných a infraštruktúrnych spoločností (CER) spája 36 členov z 25 členských štátov EÚ a navyše Nórsko, Švajčiarsko, Rumunsko, Bulharsko a Chorvátsko. Tieto spoločnosti spoločne zamestnávajú okolo 1,25 milióna železničných pracovníkov.



CER je nezisková organizácia, ktorú uznáva Európska komisia ako zastupujúcu organizáciu sociálnych partnerov pre sektor železničnej dopravy na strane zamestnávateľov. Podľa dohovoru majú sociálni partneri k dispozícii úplnú právomoc: rokovať o legislatívnych návrhoch (podľa článku 138) a o dohodách týkajúcich sa napríklad pracovných podmienok pre celý sektor (podľa článku 139). CER sa angažuje v Európskom sociálnom dialógu.

CER sa zaoberá všetkými oblasťami politiky, ktoré sú dôležité pre železničnú dopravu a poskytuje rady a odporúčania politikom v Bruseli.

CER úzko spolupracuje s UIC so sídlom v Paríži.

Organizácia CER

CER je malý tím s jedným výkonným riaditeľom (Dr. Johannes Ludwig), zástupcom výkonného riaditeľa a 16 členmi rozdelenými do manažmentu, základných funkcií, dodatočných funkcií a horizontálnych funkcií v rámci organizácie.

Riadenie CER sa uskutočňuje cestou stálych zhromaždení a skupín ako napr. Valné zhromaždenie CER, Riadiaci výbor CER, skupina asistentov CER vrátane skupiny asistentov CER krajín Strednej a Východnej Európy -CEO

Pracovné skupiny sú závislé na vývoji v EÚ a na časovom pláne EÚ. Napríklad skupina zameraná na nákladnú prepravu, pracovná skupina pre cestujúcich, pracovná skupina pre infraštruktúru, skupina pre kooperáciu a súťaživosť a skupina pre colné predpisy.

V prípade naliehavosti vznikajú ďalej aj dočasné ad hoc pracovné skupiny.

Politika železničnej dopravy a politický vývoj

CER podporuje celkové zámery a ciele dopravnej politiky EÚ predovšetkým podľa ustanovení v protokole komisie z roku 2001 (tzv. White Paper), obzvlášť však zdôrazňuje fakt, že tvorcovia zákonov nezabúdajú na strategický prínos železníc pre novodobú dopravnú politiku, založenú na udržateľnom vývoji.

Kapacita infraštruktúry železníc – a predovšetkým nedostatok investícií – sú najvyššou prioritou dopravnej politiky EÚ. V apríli 2004 CER privítala priaznivý politický vývoj v otázke revízie transeurópskej dopravnej siete, ktorou sa zaoberalo 22 z 30 prioritných projektov týkajúcich sa železníc a vyjadrila podporu komisii v jej snahách vyrovnáť sa s problémami financovania.

Druhý železničný balík priniesol v roku 2004 výrazné zlepšenie trhových podmienok v sektore železničnej dopravy. Železničné spoločnosti už súťažia medzi sebou a samozrejme aj s inými druhmi prepravy. Trh nákladnej prepravy sa úplne otvoril v januári 2007 a Agentúra pre železničnú dopravu, ktorá začne fungovať v roku 2005 bude pracovať predovšetkým na harmonizácii riadenia bezpečnosti a na rozvoji vzájomnej spolupráce. Zo skúsenosti vieme, že otvorenie trhu konkurenčnému prostrediu spolu so zreteľne definovanými záväzkami verejných služieb zakotvenými v zmluvách a správne zaobchádzanie s dlhmi z minulosti môže mať pozitívny vplyv na vývoj trhu – ale len za predpokladu, že zvyšujúca sa železničná preprava a obmedzená infraštruktúra železníc nevytvoria nové kvalitatívne problémy.

Tretí železničný balík je iba čiastočne dôležitý pre definovanie základných podmienok. Zaoberá sa totiž liberalizáciou medzinárodných služieb pre prepravu osôb (ktorá je načrtnutá už v druhom balíku) a návrhom certifikácie posádky vlaku podľa európskych noriem (o ktorých si CER myslí, že by mali vychádzať z dohody uzavretej s ETF v roku 2004, o vydávaní oprávnení pre rušňovodičov. Ďalej balík obsahuje – navrhované úpravy záväzkov vyplývajúcich zo zmlúv v nákladnej preprave a

z medzinárodných práv cestujúcich – tieto úpravy sú však menej dôležité a nápomocné. Základná predstava, že kvalita služieb sa dá „usmerniť na jeden bod“ je v konflikte so všeobecnou politikou súťaživosti na otvorenom trhu.

Okrem legislatívy týkajúcej sa železničnej prepravy priamo sa CER vážne zaoberá aj legislatívou súvisiacou so železničnou prepravou nepriamo. Ide napríklad o návrh „Európskej diaľničnej známky“ ako spôsobu spoplatňovania nákladnej cestnej prepravy. Súčasný blokovanie tohto návrhu radou bude potrebné vyriešiť, aby sa zlepšila rovnováha medzi jednotlivými druhmi dopravy. Koniec koncov sa od komisie práve očakáva nový návrh o verejných službách.

Európska federácia pracovníkov v preprave (ETF)



Európska federácia pracovníkov v doprave (ETF) reprezentuje pracovníkov zo všetkých druhov dopravy vrátane rybárov. Medzi členov ETF patrí 209 odborových organizácií z oblasti dopravy z 38 európskych krajín, ktoré organizujú okolo 3 miliónov pracovníkov.

ETF je uznávaným európskym sociálnym partnerom v 6 európskych sektorových komisiách sociálneho dialógu. S výnimkou komisie sociálneho dialógu pre sektor civilného letectva je ETF prakticky jediným zástupcom pracovníkov v európskom sociálnom dialógu v sektore dopravy. Stanovy ETF dávajú organizácii právomoc podpisovať dohody na európskej úrovni.

ETF sa v roku 1999 transformovala na celoeurópsku organizáciu. Predtým organizovala odbory iba z krajín EÚ a EFTA. ETF je členom Európskej konfederácie odborových zväzov (ETUC) a európskej regionálnej štruktúry Medzinárodnej federácie pracovníkov v doprave (ITF).

Štruktúra a organizácia ETF

Riadiace štruktúry ETF na horizontálnej úrovni sú kongres, správcovská komisia a výkonná komisia.

Praktická činnosť v sektore je organizovaná do tzv. sekcií. ETF má 7 sekcií: sekcia cestnej dopravy, sekcia železničnej dopravy, sekcia námornej dopravy, sekcia vnútrozemských vodných ciest, sekcia civilnej leteckej dopravy, sekcia pre robotníkov v dokoch a sekcia pre rybárstvo. Okrem sekcií vytvorila ETF aj dve stále komisie: komisiu pre mestskú verejnú dopravu a ženskú komisiu.

Jednotlivé sekcie, v súlade so všeobecnou politikou ETF, vystupujú v rámci ETF samostatne. Rozhodujú o vlastnom pracovnom programe a sú zodpovedné za politické rozhodnutia a stanoviská, ktoré sa vzťahujú na ten ktorý sektor prepravy dopravy.

ETF zamestnáva iba malý tím (11 pracovníkov): generálny tajomník (Doro Zinke), 5 politických tajomníkov (pre 7 sekcií, dve komisie a pre koordinátora pre strednú a východnú Európu), 2 asistentov a 3 ďalších ľudí v administratíve a účtovníctve.

Sekcia železničnej prepravy dopravy ETF

Sekcia železničnej prepravy ETF zastupuje 72 odborových zväzov z 33 krajín Európy, ktoré evidujú približne 900 000 železničných pracovníkov.

Volba riaditeľa, dvoch viceprezidentov a zástupcu žien pracujúcich v železničnej doprave sa koná raz za 4 roky.

Sekcia železničnej dopravy sa stretáva dvakrát do roka na plenárnom zasadaní všetkých odborových zväzov. Medzi týmito dvoma zasadaniami je orgánom s právom rozhodovania Kancelária (úrad prezidenta a viceprezidentov). Rozhodnutia a aktivity sekcie sa pripravujú v dvoch stálych pracovných skupinách zameraných na „politiku železničnej dopravy“ a na „sociálny dialóg“. Podľa potreby vznikajú aj ad hoc pracovné skupiny.

Aktivity

Aktivity sekcie železničnej dopravy, ktoré sú podobné vo všetkých sekciách ETF sú založené na štyroch pilieroch:

- ovplyvňovanie legislatívy EÚ vzťahujúcej sa na daný sektor;
- sociálny dialóg;
- organizácia akcií súvisiacich s európskym priemyslom
- podpora solidarity medzi pracovníkmi v preprave po celej Európe

Keďže sektor dopravy je sektorom s najväčším počtom nariadení na európskej úrovni, je ovplyvňovanie legislatívy EÚ dôležitou súčasťou aktivít ETF. Približne 10 % legislatívy EÚ (acquis communautaire) sa týka legislatívy dopravy.

Sekcia železničnej dopravy ETF sa napríklad venuje trom balíkom železničnej dopravy EÚ: smernici o vzájomnej spolupráci bežných železničných systémov, návrhu smerníc o záväzkoch verejných služieb v rámci prepravy cestujúcich, ďalej návrhu tzv. „Európskej diaľničnej známky“ a dokumentom známym ako „Green and White Paper“, ktoré sa týkajú služieb všeobecného záujmu.

Európsky sociálny dialóg ako neoddeliteľná súčasť európskeho modelu, má vysokú politickú dôležitosť pre ETF a sekciu železničnej prepravy ETF.

2.2.2 Európsky sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy

Európsky sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy má dlhú históriu. V roku 1972 bola z iniciatívy Európskej komisie založená tzv. *Spoločná komisia pre sektor železničnej dopravy* a jej členovia boli nominovaní Európskou komisiou na návrh sociálnych partnerov. Spoločná komisia bola v tej dobe skôr poradným orgánom než skutočným sociálnym dialógom. Poslúžila však európskym sociálnym partnerom na odštartovanie aktívneho dialógu a od roku 1992 využívali možnosť zakotvené v Maastrichtskej dohode o sociálnom dialógu v sektore.

V roku 1999 bola na základe spoločnej požiadavky sociálnych partnerov CER a ETF založená *Komisia pre sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy*. Podkladom k tomuto kroku bolo rozhodnutie Komisie 98/599, ktoré nahradilo pôvodnú Spoločnú komisiu Komisiou pre sociálny dialóg. Jedným z hlavných rozdielov oproti pôvodnej Spoločnej komisii bol fakt, že sociálnymi partnermi už nie sú členovia nominovaní komisiou, ale uznávané európske organizácie.

Štruktúra Európskeho sociálneho dialógu pre železničnú dopravu

Komisia pre sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy má z každej strany 20 členov. Toto číslo sa po rozšírení Európskej únie zvýšilo na 25 členov z každej strany. Komisia sa stretáva raz do roka na **plenárnom** zasadaní.

Riadiaca komisia sa skladá zo štyroch zástupcov z každej strany a z európskych tajomníkov. Zaoberá sa prípravou programu plenárneho zasadania. Komisia pre sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy má **dve stále pracovné skupiny**: pracovnú skupinu I (prispôsobiteľnosť, vzájomná spolupráca, pracovné podmienky, licencie pre vodičov vlakov) a pracovnú skupinu II (zamestnateľnosť, výcvik, rovnosť medzi mužmi a ženami, osoby s handicapom). Komisia pre sociálny dialóg prijala interné pravidlá, aby tak zabezpečila svoje fungovanie. V každodennej praxi však uplatňuje flexibilný prístup a svoju štruktúru prispôbuje vlastným potrebám.

Pracovný program a jeho závery

Každý rok si komisia stanoví pracovný program. Pracovný program odráža skutočný vývoj v sektore. Jeho rozsah sa zväčšuje i vďaka skutočnosti, že sociálny dialóg v železničnej doprave získal na vážnosti a dôležitosti tým, že v posledných rokoch zaviedol formálne porady so sociálnymi partnermi v otázkach týkajúcich sa legislatívy príslušného sektora (napr. technické vymedzenie vzájomnej spolupráce, návrhy Európskej agentúry pre železničnú dopravu).

Vo všeobecnosti pracovný program obsahuje nasledujúce body:

- informovanie a rokovanie o legislatíve EÚ pre železničnú dopravu (súčasť tripartitného dialógu);
- spoločné stanoviská v otázke legislatívy EÚ pre železničnú dopravu, ak existujú spoločné body;
- rokovania (v roku 2003), zavedenie a kontrola dodržiavania oboch dohôd;
- formálne porady o vzájomnej spolupráci (zmiešaná skupina s AEIF);
- v budúcnosti, formálne porady o aktivitách Európskej agentúry pre železničnú dopravu
- Spoločné projekty (v roku 2004: lepšia integrácia a zastúpenie žien v rôznych profesiách železničnej dopravy).

Pracovný program ukazuje, že sociálni partneri využívajú v európskom sociálnom dialógu všetky dostupné nástroje: vzájomnú informovanosť a poradenstvo, spoločné stanoviská, rokovania smerujúce k dohodám, spoločné projekty.

Vyjednávania podľa článku 139 Dohody

Sociálni partneri európskej železničnej dopravy vyjednávali v roku 1996 a v roku 1998 podpísali dohodu vzťahujúcu sa na začlenenie železničných pracovníkov do európskej normy o pracovnom čase 93/104/EHS. Výsledkom tejto dohody je spoločné vyhlásenie sociálnych partnerov, že pracovníci v železničnej doprave budú začlenení do normy o pracovnom čase a určili tri oblasti, na ktoré sa bude vzťahovať článok 17 Dohody.

Po úprave normy o pracovnom čase a zahrnutí dovedty vylúčených sektorov (pracovníci v doprave, rybári, lekári počas praxe) vyjadril Európsky parlament, Rada a Komisia svoj plný súhlas s dohodou a jej vymedzením, tak, ako ho stanovili partneri. Avšak v tejto dohode sa

sociálni partneri v železničnej doprave zhodli len na základných princípoch, pričom nedošlo k prejednaníu samotných podmienok pracovného času.

Dve dohody, o ktorých sa rokovalo v roku 2003 a ktoré boli podpísané 27. januára 2004, boli odlišné a znamenali prelom pre sociálny dialóg v európskej železničnej doprave:

- dohoda o zavedení európskej licencie pre rušňovodičov pracujúcich na medzištátnych linkách,
- dohoda o pracovných podmienkach pracovníkov vlakových čiat, ktorých pôsobenie v rámci medzinárodnej spolupráce presahuje hranice štátu.

V týchto dohodách už sociálni partneri definovali aj samotné podmienky pre pracovníkov, ktorých sa dohoda dotýkala.

Obe dohody definujú všeobecné normy pre kvalifikáciu, ochranu zdravia, bezpečnosť pracovníkov vlakových čiat a snažia sa predísť sociálnym problémom. Sú dôležitým príspevkom sociálnych partnerov v železničnej doprave k vytvoreniu spoločného európskeho trhu pre železničnú prepravu.

Vyjednávania boli veľmi zložité a obaja sociálni partneri v snahe uspieť museli prejsť procesom učenia. Rokovania na európskej úrovni za účasti delegácií z rôznych krajín, s partnermi, ktorí prichádzajú z rôznych systémov a kultúr vyjednávania, si vyžadujú neuveriteľnú schopnosť a snahu odpútať sa od vlastného zázemia a hľadať spoločné európske stanoviská. Európski sociálni partneri v sektore železničnej dopravy nadobudli vďaka týmto úspešným rokovaniam mnoho nových skúseností a schopností.

2.2.3 Budúcnosť sociálneho dialógu v železničnej doprave

Vytvorenie jednotného európskeho trhu pre železničnú prepravu je pre sektor železničnej dopravy v Európe nepretržitou výzvou. Podľa smerníc o založení Európskej agentúry pre železničnú dopravu sa táto agentúra bude predovšetkým podieľať na vytváraní európskej kultúry v železničnej doprave. Európski sociálni partneri už v rámci sociálneho dialógu zohrali dôležitú úlohu pri vytváraní **európskej kultúry sociálnych partnerov v železničnej doprave**. V tomto zmysle nadobúdajú rokovania v sektore železničnej dopravy významné politické rozmery. Jednou z výziev do budúceho roka je implementácia dohôd a ich dodržiavanie v praxi.

Názory CER a ETF na liberalizáciu osobnej železničnej prepravy, ktorá je v legislatívnom pláne EÚ pre budúce roky sa líšia. Zhodujú sa ale v niektorých bodoch týkajúcich sa napríklad otázky infraštruktúry alebo poctivej súťaže medzi jednotlivými druhmi prepravy.

Európska agentúra pre železničnú dopravu začne fungovať v roku 2005 a jej úlohou bude vplyvať na bezpečnosť železničnej dopravy, kvalifikovanosť pracovníkov a pracovné podmienky. Sociálni partneri budú potom musieť ďalej pokračovať v ich práci v jednotlivých oblastiach. Mnoho nových otázok sa objaví i po vytvorení spoločného trhu nákladnej železničnej prepravy.

Integrácia sociálnych partnerov z nových členských štátov je nevyhnutná pre úspešné pokračovanie sociálneho dialógu na európskej úrovni.

3. Sociálny dialóg v sektore železničnej doprave nových členských štátov Štúdie z Maďarska, Slovinska, Slovenskej republiky, Poľska a Českej republiky

3.1 Úvod

Sociálni partneri sektoru železničnej dopravy boli za účasti nových členských štátov požiadaní predstaviť situáciu v ich spoločnosti a sektore, štruktúru a výkon sociálneho dialógu v ich spoločnosti a ich očakávania týkajúce sa členstva v Európskej únii. Nasledujúce kapitoly poskytnú zhrnutie týchto štúdií.

Je možné identifikovať niekoľko všeobecných bodov a určitých problémov:

Reštrukturalizácia a príprava pre členstvo v EÚ

V príprave pre členstvo v Európskej únii a pri použití „aquis communautaire“ EÚ, sektor železničnej dopravy vo všetkých krajinách čelí reštrukturalizácii železničných spoločností s rôznou rýchlosťou a s rôznymi modelmi. Modely reštrukturalizácie sa odlišujú od úplného oddelenia riadenia činnosti železníc a ich infraštruktúry až po holdingovú štruktúru, kde integrovaná spoločnosť ostala zastrešená holdingom alebo zmiešanou štruktúrou.

Manažment zdôraznil premenu pôvodne technicky orientovanej dopravnej spoločnosti na prepravnú dopravnú spoločnosť služieb orientovanú na obchod a zákazníka.

Problémy v sektore

Finančná situácia spoločností s vysokým zadĺžením, nedostatok investícií do modernizácie infraštruktúry a vozového parku a vzrastajúci odchod štátu od financovania sektoru sú problémy, s ktorým sa sektor železničnej dopravy stretáva vo všetkých krajinách s rôznou intenzitou. Úloha železničných služieb ako služieb verejných a spôsoby ako zachovať tieto služby sú tiež bodom do diskusie.

Vysoký podiel železničnej prepravy na prepravnom trhu

V nových členských štátoch je podiel železničnej prepravy na prepravnom trhu vyšší ako v starých členských štátoch. Ako uchovať tento podiel je témou jednej z dôležitých diskusií na úrovni sektora.

Masová likvidácia pracovnej sily v sektore

Vo všetkých nových členských štátoch sa odborové zväzy stretávajú s ťažkou situáciou, pri ktorej bol počet zamestnancov v spoločnostiach vo veľkej miere znížený. Toto masové znižovanie pracovníkov v sektore bolo sprevádzané sociálnymi programami, ako napríklad programom skoršieho odchodu do dôchodku, finančnými kompenzáciami a niekedy preškolením a pomocou pri nájdení novej práce. Avšak slabé systémy sociálneho zabezpečenia a nedostatok alternatívneho zamestnania spôsobili vážne sociálne hrozby pre mnohých pracovníkov železníc.

Oblasť odborového zväzu

Vo všetkých železničných spoločnostiach nových členských štátov sme sa stretli s veľkým počtom odborových zväzov, od 9 až po 23 odborových zväzov v jednej spoločnosti. Často existuje jeden alebo niekoľko veľkých odborových zväzov a mnoho malých odborových zväzov s niekoľko sto členmi, pričom ide hlavne o profesionálne organizácie. Táto situácia vytvára obtiažny sociálny dialóg na úrovni spoločnosti.

V závislosti od národnej legislatívy o spoločnom vyjednávaní a od vystupovania odborového zväzu, môže byť sociálny dialóg na úrovni spoločnosti dokonca zablokovaný. Toto je prípad, keď legislatíva zabezpečuje, aby všetky odborové zväzy podpísali spoločnú dohodu a nepoužívali sa žiadne pravidlá zastupovania. Tento názor zdieľa manažment a odborový zväz.

Sociálny dialóg v železničných spoločnostiach

V železničných spoločnostiach všetkých piatich krajín existuje sociálny dialóg. Spoločné dohody sa vyjednávajú a podpisujú vo všetkých spoločnostiach. Vo všeobecnosti sú spoločné dohody veľmi komplexné a vzťahujú sa na celú škálu sociálnych vzťahov medzi robotníkmi a manažmentom.

Vo všetkých spoločnostiach sú zástupcovia železničných pracovníkov členmi administratívy alebo dozornej rady.

V niektorých krajinách boli zvolené pracovné rady, ktoré závisia od národnej legislatívy a od zvoleného modelu sociálneho dialógu.

Odborové zväzy sa stretávajú s problémom, že sa spoločnosť reštrukturalizuje cez rozdeľovanie spoločnosti, reorganizáciou podnikovej organizácie atď., a tento vývoj si vyžaduje obtiažne prispôbenie vnútornej organizácie odborových zväzov na tieto zmeny.

Sociálny dialóg tripartity – sektorový sociálny dialóg bipartity

Sociálny dialóg tripartity na medzipriemyselnej úrovni hrá v nových členských štátoch dôležitú úlohu. V niektorých krajinách sa vytvoril sociálny dialóg tripartity na úrovni sektoru dopravy alebo železničnej dopravy alebo ho požadujú odborové zväzy. Sociálni partneri sú odborové zväzy, spoločnosti a Ministerstvo dopravy.

Kvôli faktu, že reštrukturalizácia sektora je založená na legislatíve a politickej koncepcii každej krajiny a vzhľadom na budúci rozvoj sektoru železničnej dopravy a dôležitosť verejných investícií a vzhľadom na úlohu železničnej dopravy ako verejnej dopravy, dávajú odborové zväzy veľký význam sociálnemu dialógu s vládou. Vo všetkých členských štátoch sú odborové zväzy vysoko odborne kvalifikované na účasť na politickej debata o vývoji v sektore. V tejto situácii boli priemyselné konflikty skôr založené na politických rozhodnutiach vlády ako vlastníka železničnej spoločnosti ako na rozhodnutiach priamych pracovníkov - konflikty v manažmente. Toto sa môže v budúcnosti zmeniť.

Sektorový sociálny dialóg bipartity nie je zatiaľ v sektore železničnej dopravy nových členských štátov problémom. Iba v malom počte krajín boli zriadení iní železniční prevádzkovatelia ako tí, ktorí už túto funkciu vykonávali. Naproti tomu sme si všimli, že v niektorých krajinách rozdelenie železničných spoločností viedlo k uzatvoreniu odlišných kolektívnych dohôd pre odlišné spoločnosti.

3.2 Štúdie z jednotlivých krajín

3.2.1 MAĎARSKO

Spoločnosť: MÁV, GySEV

V Maďarsku sú dvaja prevádzkovatelia železníc členmi CER: hlavná železničná spoločnosť krajiny MAV Rt. s 50 790 zamestnancami a malá Maďarsko-Rakúska železničná spoločnosť GySEV s 1 750 zamestnancami.

Fakty

- 7 800 km dlhá železničná sieť (príloha 3)
- viac ako 43 miliónov t nákladnej prepravy za rok (87 miliónov t v roku 1990)
- 32,7 % podiel na trhu pre národnú nákladnú prepravu
- 160 miliónov pasažierov (2002)

„Úloha železničnej dopravy sa postupne počas rokov znižovala, čo je výsledkom zmien v cestnej doprave a v prepravných požiadavkách, nedostatku komplexného vývoja železničnej dopravy a činností, ktoré sa sústredili len na najnaliehavejšiu údržbu.“

MÁV

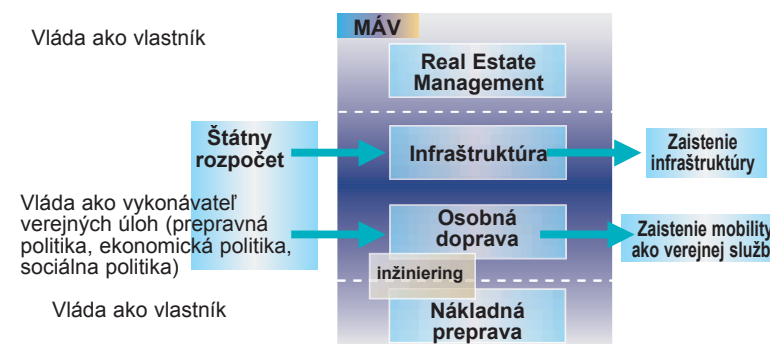
Reštrukturalizácia hlavnej maďarskej železničnej spoločnosti MAV Rt. sa uskutočnila v roku 2003. MAV zostáva integrovanou spoločnosťou s piatimi obchodnými jednotkami (preprava pasažierov, nákladná preprava, infraštruktúra, inžiniering a spravovanie nehnuteľností) pod vedením ústredia koncernového podniku.

Legislatíva zabezpečuje odovzdanie činnosti národnej infraštruktúry na infraštruktúrnú jednotku spoločnosti MAV a vytvorí sa zoznam aktívneho majetku, ktorý je zo štátnej pokladnice a majetku, ktorý vlastní železničná spoločnosť.

Ustanovenia o samostatnom pridelení kapacity koľajníc a jej spolplatňovanie vstúpili do platnosti 1. januára 2004. Dotovanie verejných prepravných služieb a infraštruktúry je založené na zmluvných vzťahoch medzi vládou a spoločnosťou.

Maďarsko vyjednálo v dohode o prístupí odchýlenie sa od legislatívy EÚ týkajúcej sa prístupu k voľnému trhu pre železničnú nákladnú prepravu až do roku 2006. Avšak 20 % kapacity koľajníc sa podľa požiadaviek legislatívy EÚ liberalizuje v roku 2004 a 100 % v roku 2007.

Štruktúra orientovaná na obchod:



Filozofia reštrukturalizácie spoločnosti MAV v sektore železničnej dopravy sa dá opísať nasledovne: Vláda je vlastníkom spoločnosti MAV a vykonávateľom verejných úloh, ako napríklad dopravnej politiky, ekonomickej politiky a sociálnej politiky. Pre vládu je spoločnosť MAV hlavne nástrojom na vykonávanie úloh pre spoločnosť. Pre spoločnosť MAV to znamená zabezpečenie dodržania prepravných, ekonomických a sociálnych plánov pri čo najväčšom odbremenení verejného rozpočtu. Najvyšší možný podiel jej obchodnej činnosti má pochádzať z konkurenčného sektora, verejných služieb a obchodných činností, ktoré musia byť zvládnuté súčasne.

Stratégia – Hlavné ciele

HLAVNÉ CIELE REFORMY - TRANSFORMÁCIA – POLITICKÝ PROGRAM

Reforma z roku 2003 je založená na rovných zmluvných vzťahoch vlády a MÁV ako zákazníka a poskytovateľa služieb. Vzťah vláda – MÁV sa premení na trhový vzájomný vzťah typu: zákazník – poskytovateľ služieb.

Výsledkom reformy spoločnosti MÁV je jej premena na modernú a efektívnu spoločnosť.

Systémy spoločnosti zaisťujú vytváranie manažmentu spoločnosti orientovaného na obchod a vytvorí sa ešte systém manažmentu orientovaný na výkon. Krok po kroku sa vytvárajú systémy IT na podporu manažmentu spoločnosti.

„Potreba investícií na jednej strane a vysoké dlhy vo výške 30 miliárd Ft. v roku 2003 na druhej strane vytvárajú veľké problémy pre spoločnosť.“ (zamestnávateľ)

Hlavné ciele reformy (MAV)

- Zlepšenie predmestskej a medzimestskej prepravy pasažierov
- Uchovanie si konkurencieschopnosti nákladnej železničnej dopravy a opätovné získanie časti stratených prepravných zásielok
- Približovanie sa k priemerným technickým normám železničnej siete EÚ zameraním sa na rekonštrukciu kofajnic na hlavných sieťach
- Zdokonalenie spravovania a riadenia
- Zvýšenie efektivity, zníženie strát spoločnosti a finančných bremien

Následkom tejto politiky je program politiky zamestnanosti, ktorý obsahuje zlepšenie efektivity práce, racionalizáciu a znížovanie počtu zamestnancov.

Pre obdobie 2003-2006 by sa mala podľa manažérskych cieľov zvýšiť efektivita práce o 20 %. Výsledkom toho je zníženie počtu zamestnancov o 11 000 (predčasný odchod do dôchodku 1 500 zamestnancov, outsourcing 3 700 zamestnancov, oznámenie zamestnávateľa o reorganizácii 1 000 zamestnancov a 4 800 zamestnancov kvôli technickému vývoju).

Spoločnosť MAV vyvinula „program starostlivosti“ pre obeť znižovania stavov, ktorý zahŕňa programy zamestnanosti („Program novej šance“) s cieľom pomôcť pri hľadaní nového zamestnania. Toto vykonáva „Nadácia novej šance spoločnosti MAV“ a poskytuje služby

počas doby šiestich mesiacov po prepustení. Tí, ktorí nechcú tento program využiť obdržia kompenzáciu, ktorá sa rovná trojmesačnej priemernej mzde.

GySEV

Spoločnosť Győr-Sopron-Ebenfurt Railway Inc. (GySEV) je súkromnou Maďarsko-Rakúskou železničnou spoločnosťou so 120 ročnou históriou. 31, 5 % akcií vlastní Maďarsko a približne po 1 % súkromné osoby. Spoločnosť GySEV je vlastníkom svojej vlastnej infraštruktúry. Časť infraštruktúry je štátnym vlastníctvom. Spoločnosť má 1 750 zamestnancov, 150 ich pracuje v Rakúsku.

Spoločnosť hrá dôležitú úlohu v regionálnej cezhraničnej osobnej doprave.

Spoločnosť GySEV zvýšila v rámci posledných 10 rokov nákladnú dopravu o 80 % a osobnú dopravu o 35 %. Avšak problémom spoločnosti sú vysoké dlhy približne 900 miliárd maďarských forintov v roku 2002. V roku 2003 sa môžu znížiť o 35 miliárdov.

Spoločnosť sa rozhodla na modernizačnom a reštrukturalizačnom programe, ktorý okrem iného obsahuje rozvinutie nákladnej dopravy a investície do vlastného logistického centra. Tento modernizačný program obsahuje tiež zníženie zamestnanosti o 110 zamestnancov v roku 2003 a 40 zamestnancov v roku 2004.

„Rozvoj infraštruktúry, náklady na infraštruktúru a financovanie infraštruktúry sú veľké problémy spoločnosti. Vyplácanie miezd je ďalším veľkým problémom.“ (zamestnávateľ)

„Prebytok zamestnancov nebol hlavným problémom, pretože sa mohli nájsť iné riešenia a mohli sa použiť rezervy. Avšak ďalšie znížovanie počtu zamestnancov vytvorí problémy.“ (odborníci)

ODBOROVÉ ZVÄZY

Zástupcovia odborových zväzov v Maďarsku

Národný kódex práce riadi zástupcov odborových zväzov. Odbory s viac ako 10 % hlasov v sociálnych voľbách v jednej spoločnosti sú uznávané ako zastupiteľský odborový zväz.. Podobne akýkoľvek odborový zväz s dvojtretinovým členstvom v tej istej zamestnávateľskej skupine sa považuje za zástupiteľa.

Rokovania na kolektívnej dohode sa vykonávajú so všetkými prítomnými odborovými zväzmi. Aby mohli podpísať kolektívnu dohodu, musia reprezentovať spolu aspoň 50 % hlasov v sociálnych voľbách. V prípade nezhôd medzi odborovými zväzmi majú uznávané zastupiteľské odbory právo podpísať kolektívnu dohodu. Podmienkou je, že zástupcovia ich odborového zväzu spolu obdržia viac ako 65 % hlasov v sociálnych voľbách do Závodného výboru.

Odborové zväzy v spoločnosti MAV

V spoločnosti MAV je zastúpených 18 odborových zväzov. Päť odborových zväzov má podľa maďarskej legislatívy pozíciu zastupiteľského odborového zväzu: Odborový zväz železničiarov (VSZ, 10 767 členov), Nezávislý odborový zväz zamestnancov železníc (VdSzSz, 9 610 členov), Odborový zväz strojuvodcov (MOSZ, 4 510 členov), Odborový zväz personálu železničných liniek (PVDSZ, 980 členov) a Nezávislý odborový zväz železničnej

sekcie inžinierov a technikov (MTSZSZ, 68 členov). Zastupiteľstvo dvoch z piatich zväzov je otázne.

V posledných sociálnych voľbách VSZ získalo 41,5 % hlasov a VdSzSz 25,8 % hlasov, MOSZ 11,5 %, PVDSZ 7 % a MTSZSZ 0,71 %.

VSZ a VdSzSz sú členmi ETF.

V spoločnosti MAV je 60 % zamestnancov členom odborového zväzu.

Odborové zväzy v spoločnosti GySEV

V spoločnosti GySEV sú tri zastupiteľské odborové zväzy: VDSZSZ/GYDSZSZ, MOSZ a VSZ. GySzSz je najväčším zväzom s 1 034 členmi. Ostatné sú VSZ s približne 40 členmi a MOSZ s približne 70 členmi.

V posledných sociálnych voľbách GYDSZSZ získalo 63,5 % hlasov, MOSZ 18 %, VSZ 16 % a nezávislí kandidáti získali 2,5 % hlasov.

„V rámci spoločnosti GySEV je vzťah s odborovými zväzmi a Centrálnym závodným výborom dobrý.“ (manažment)

„Potrebujeme menej zväzov, ale zato s väčšou silou a efektivitou..“ (manažment)

Ďalšie zamestnanecké fóra sú Závodné výbory, Reprezentácia bezpečnosti práce a Kontrolná komisia.

Závodné výbory sa volia v rámci spoločnosti, čo bolo zavedené národnou legislatívou. Sociálne voľby sa konajú každé tri roky.

SOCIÁLNY DIALÓG – v spoločnosti a v sektore

Sociálny dialóg sa uskutočňuje v rôznych formách v obidvoch spoločnostiach MAV a GySEV:

- rokovania o kolektívnych dohodách;
- voľby Závodných výborov;
- zastúpenie v dozornej rade spoločností;
- komisie pre bezpečnosť práce;
- rady zamestnancov železníc pri okrúhlym stole (MAV);
- reformná poradná komisia (MAV).

Zastúpenie pracovníkov a účasť v spoločnosti MAV

Spoločnosť MAV má vlastnú **spoločenskú kolektívnu dohodu**, ktorá je podpísaná zastupiteľskými odbormi a platná do konca roku 2004. Dodatočné dohody sa vyjednávajú na úrovni divízií a jednotlivých pracovísk.

Rada zamestnancov železníc pri okrúhlym stole je inštitucionalizované fórum pracovných vzťahov v rámci spoločnosti MÁV. Tento okrúhly stôl je zodpovedný za riadenie vyjednávania, na ktorých sú rokovacími stranami spoločnosť MÁV a zastupiteľské odborové zväzy. Manažment a odbory sa stretávajú aspoň raz mesačne na pracovných poradách.

Maďarská legislatíva zabezpečuje voľbu **Závodných výborov**. Kvôli veľkosti spoločnosti existujú v spoločnosti MAV tri úrovne závodných výborov: Centrálny závodný výbor a závodné výbory na úrovni divízií a jednotlivých pracovísk. Do dnešného dňa sa uskutočnili v spoločnosti MAV štyri sociálne voľby.

Voľby pre **Komisie bezpečnosti práce** sa zatiaľ konali trikrát. Od roku 2002 pracuje Centrálna komisia bezpečnosti práce, ale manažment ju neuznával, až kým súdne rozhodnutie nepotvrdilo realnosť zvoleného orgánu.

V **Dozornej rade** spoločnosti sú štyria členovia zastupujúci pracovníkov, ktorí sú nominovaní Centrálnym závodným výborom.

Reformná poradná komisia so zástupcami z manažmentu na jednej strane s 5 zastupujúcimi pracovníkmi z odborových zväzov a závodných výborov na druhej strane pracuje na nerovnom základe.

„Štruktúra sociálneho dialógu je jedným z najlepších učiteľov.“ (zamestnávateľ)

„Sociálny dialóg v spoločnosti MÁV má veľmi dobre vytvorený režim, čo však neznamená, že určité problematiky nevytvárajú zložité debaty.“ (manažment)

„Vzťahy medzi zamestnávateľom a odbormi musia byť riadené nasledujúcimi princípmi: strany si navzájom rešpektujú práva a záujmy, vzťahy medzi stranami sú poctivé a trvalé, strany sa pokúšajú predísť konfliktom a riešiť existujúce problémy.“ (zástupca VSZ)

Sociálny dialóg v spoločnosti GySEV

Vlastnú **Kolektívnu dohodu** spoločnosti GySEV podpísal manažment a tri zastupujúce odborové zväzy. Dodatočné dohody sa prerokovávajú na úrovni divízií.

Závodný výbory existujú na dvoch úrovniach: Centrálny závodný výbor a tri Závodné výbory na úrovni divízií. Keďže spoločnosť GySEV je nadnárodnou spoločnosťou so zamestnancami v Maďarsku a Rakúsku, prvé kontakty sa vytvorili preto, aby sa pripravili vyjednávania pre **Európsku pracovnú radu**.

Troja zástupcovia pracovníkov sú členmi **Dozornej rady** spoločnosti GySEV, z ktorých dvaja zástupcovia sú z Maďarska a jeden zástupca pracovníkov je z Rakúska.

Odborový zväz GyVDSZSZ je dominantným zväzom, ktorý získal počas volieb všetky kreslá v závodných výboroch.

„Sociálny dialóg je v spoločnosti GySEV dobrý – nemáme žiadne spory. Spoločnosť GySEV má druhú najlepšiu kolektívnu zmluvu v krajine.“ (manažment)

„Aj napriek tomu, že v súčasnosti neprebíha žiadny sociálny dialóg vzťahujúci sa na celý sektor, tak na takomto dialógu sa pracuje a akcionári sa môžu dohodnúť na jeho forme a charaktere v blízkej budúcnosti.“ (manažment spoločnosti MAV)

ŽIADNY DIALÓG TRIPARTITY na úrovni sektora:

V Maďarsku nebol vytvorený žiadny dialóg tripartity pre sektor železničnej dopravy aj napriek požiadavke väčšej časti odborových zväzov. Vytvorenie dialógu tripartity v sektore zlyhalo kvôli tomu, že MOSZ bolo proti takémuto dialógu a manažment spoločnosti MAV trval na účasti všetkých odborov.

Vládna regulácia „Reformy spoločnosti MAV Rt. na Európskej úrovni a realizácia požiadavky reformy po prístupe do EÚ“ od januára 2004 zahŕňa zníženie počtu zamestnancov o 11 000 v časovom období 2003-2006. Podľa odborových zväzov sa o tejto legislatíve ako aj o dlhodobom vývojovom pláne maďarskej železničnej prepravy dopravy do roku 2015 rozhodlo v parlamente bez predchádzajúceho dialógu s odbormi.



Delegácia Maďarských odborov (zľava doprava) Simon Deszö (Predseda VSZ), György Balla, Viceprezident železničnej sekcie ETF a predseda GyDSzSz

3.2.2 SLOVINSKO

Spoločnosť: SŽ

Slovinské Železnice - SŽ:

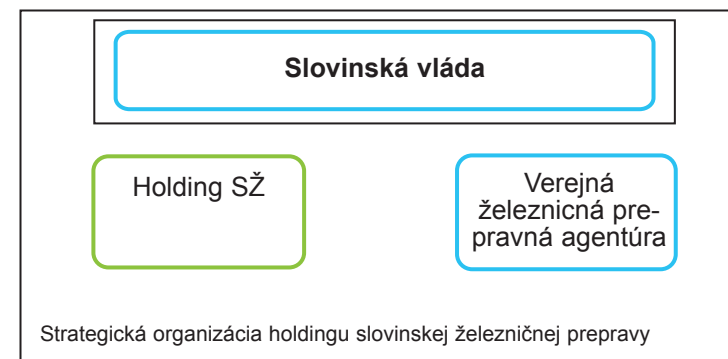
Slovinská sieť železníc predstavuje 0,3 % európskej siete železničnej infraštruktúry. Slovinsko má vynikajúcu geografickú polohu na križovatkách paneurópskych koridorov číslo 5 a 10. Toto je aj dôvodom nadpriemerného podielu nákladnej prepravy a hlavne medzinárodnej železničnej nákladnej prepravy.

Fakty

- Zamestnanci
- 8 285 zamestnancov v spoločnosti SZ Holding SZ (30.04.2004),
- 2 270 zamestnancov v sesterských spoločnostiach (30.04.2004)

- Nákladná preprava
- 17 238 tisíc (2003; Index 105,7 - narastá), 3 274 miliónov TKM (2003; Index 106,4 - narastá)
- Podiel nákladnej železničnej prepravy na trhu nákladnej prepravy bol 41 % v roku 2003 - SURS;
- Osobná preprava
- 15 066 tisíc (2003; Index 103,8 - narastá), 777 miliónov PKM (2003; Index 103,7 - narastá)
- Podiel osobnej železničnej prepravy na trhu osobnej prepravy je: 25 %;
- Úloha železničnej dopravy pravidelne počas rokov klesala, čo bolo následkom zmien v cestnej doprave a prepravných požiadavkách, nedostatkom komplexného rozvoja železničnej prepravy dopravy a činnosti, ktorá sa zameriava len na najnutnejšiu údržbu.

Na základe „Uznesenia o reštrukturalizácii štátnej spoločnosti Slovinské Železnice d.d.“ bola vytvorená nová organizačná forma spoločnosti SŽ. Spoločnosť SŽ je holding troch nezávislých spoločností nákladnej dopravy, osobnej dopravy a infraštruktúry.



Holding Slovinské železnice je na jednej strane podnikom v železničnej doprave a na druhej strane autorizovaným manažérom železničnej infraštruktúry. 100% vlastníkom spoločnosti je Slovinský štát. Infraštruktúra sa považuje za spoločné dobro a spadá pod zodpovednosť Agentúry pre verejnú železničnú dopravu. Medzi Holdingom SŽ a Agentúrou PRTA sa uzatvárajú ročné zmluvy na údržbu verejnej železničnej infraštruktúry, riadenie dopravy, domácu osobnú dopravu a kombinovanú dopravu.

V roku 2004 sa v Slovinsku nevytvorili žiadne nové železničné spoločnosti.

Stratégia – Hlavné ciele

HLAVNÉ CIELE REFORMY - REŠTRUKTURALIZÁCIA – POLITICKÝ PROGRAM

Hlavným programom Slovinských železníc je „Uznesenie o reštrukturalizácii a privatizácii štátnej spoločnosti SŽ“, ktorý transformuje SŽ na akciovú spoločnosť. Cieľom uznesenia je obnova obchodu holdingu SŽ, finančná obnova (premena dlžob na kapitálové akcie a nahradenie garancií štátu) a obnova ľudských zdrojov.

Podľa spoločnosti je nová organizačná štruktúra orientovaná na trh, namiesto držania sa technologickej logiky. Stratégia zahŕňa založenie troch spoločností s ručením obmedzeným: Freight Ltd, Passenger Ltd a Infra Ltd.

Cieľom spoločnosti je 82 % nárast železničnej nákladnej dopravy v období od roku 2001 do roku 2010 a v tom istom období aj nárast osobnej dopravy o 24 %.

Hlavné ciele reformy

- NÁKLADNÁ DOPRAVA: Medzinárodný prevádzkovateľ železničnej dopravy
- OSOBNÁ DOPRAVA: Poskytovateľ integrovaných služieb cestujúcim
- INFRAŠTRUKTÚRA: Efektívny poskytovateľ aktivít v infraštruktúre
- HOLDING: Vertikálne integrovaný systém železničnej dopravy

Vysoké dlhy a úroky sú hlavným problémom spoločnosti. Podľa manažmentu SŽ reštrukturalizačný zákon nemyslel na legislatívu EÚ a nezabezpečil spoločnosť pevnými finančnými základmi.

Odborové zväzy kritizujú, že stratégia je zameraná len na zisk a neberie do úvahy úlohu verejných služieb železničnej dopravy.

Podľa odborov by spoločná stratégia spoločnosti a odborových zväzov posilnila záujmovú skupinu železničnej dopravy hlavne v porovnaní so silou záujmovej skupiny cestnej dopravy.

Táto stratégia by mala byť založená na spoločnej koncepcnej debате medzi sociálnymi partnermi spoločnosti.

ODBOROVÉ ZVÄZY

Zástupcovia odborových zväzov v Slovinsku

Slovinsko prevzalo v roku 1993 „Uznesenie o zastúpení odborových zväzov“. Podľa tohto uznesenia sú celonárodné za zástupcov uznávané iba konfederácie odborových zväzov. Musia spĺňať dve podmienky: konfederácia musí byť vytvorená z odborových zväzov z rôznych profesných oblastí so spodnou hranicou aspoň 10 % pracovníkov z daného odvetvia alebo z profesií pripojených ku konfederácii. Odborové zväzy sa podľa uznesenia uznávajú za zástupcov, ak sa dosiahne aspoň spodná hranica 15 % pracovníkov z daného odvetvia, profesie, samosprávy alebo širšieho miestneho spoločenstva, ktoré je pripojené k odborom.

Slovinská vláda v súčasnosti pripravuje nové uznesenie o kolektívnych dohodách, ktoré nahradí uznesenie o zastupovaní. Návrh bol niekoľkokrát prediskutovaný skupinou expertov zo Slovinskej ekonomiky a Sociálnej rady bez nájdania kompromisu v otázke zastúpenia medzi konfederáciami odborových zväzov.

Uznanie zastúpenia udeľuje Ministerstvo práce, rodiny a sociálnych vecí alebo spoločnosť.

Organizácia odborových zväzov v spoločnosti Slovinské Železnice - SZ

V spoločnosti slovinskej železničnej prepravy pôsobí 8 odborových zväzov:

- Syndikat železničarjev Slovenije / Odborový zväz železničných pracovníkov Slovinska / SŽS, Syndikat strojevodij Slovenije / Odborový zväz strojevodcov Slovinska / SSLO, Syndikat železniškega prometa Slovenije / Odborový zväz železničnej prepravy dopravy Slovinska / SŽPS,
- Syndikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije / Odborový zväz sektoru železničnej prepravy dopravy Slovinska / SDŽDS,
- Syndikat železniškega transporta Slovenije / Odborový zväz železničnej prepravy dopravy Slovinska / SŽPS,
- Syndikat vozovnih preglednikov Slovenije / Odborový zväz vlakových inšpektorov vozmajstrov/ SVPS,
- Samostojni syndikat progovzdrževalne dejavnosti Slovenije / Nezávislý odborový zväz údržby tratí koľají Slovinska / SSPDS,
- Syndikat vzdrževalcev železnišких voznih sredstev Slovenije / Odborový zväz personálu údržby koľajových vozidiel Slovinska / SVŽSS.

Všetkých osem odborových zväzov spolu vytvára konfederáciu s názvom »Syndikati Slovenskih železnic / Odborové zväzy slovinských železníc / SSŽ, ktorá má svoje vlastné právne postavenie. Tieto odborové zväzy sú zástupcami a plne autorizovanými podpisovateľmi Kolektívnej dohody pre odvetvie železničnej dopravy. 90 % zamestnancov spoločnosti SZ je členom odborových zväzov. 5 odborových zväzov je členom ETF s vlastnou koordinačnou štruktúrou.

SOCIÁLNY DIALÓG – v spoločnosti

Sociálny dialóg v spoločnosti slovinskej železničnej dopravy je založený na »Uznesení o spoločnom riadení« a je vnútornou dohodou o kooperácii medzi manažmentom a pracovníkmi.

V spoločnosti SZ sa volí **Závodný výbor**. Zástupcovia pracovníkov sú členmi **Dozornej rady a Správnej rady**.

Iba dvaja zo šiestich členov Dozornej rady sú členmi odborových zväzov. Navrhuje ich Závodný výbor a sú nominovaní vládou. Ostatní štyria členovia sú nominovaní vládou.

Správna rada má štyroch členov. Pracovníkov tu zastupuje zvolený Riaditeľ zamestnancov, ktorý je členom rady so všetkými povinnosťami. Správna rada prijíma rozhodovania prostredníctvom hlasovania. Riaditeľ zamestnancov má jeden hlas.

Podľa odborových zväzov sa na hlas zástupiteľa pracovníkov v Správnej rade neprihliada a nemôže tak ovplyvniť rozhodnutia. Atmosféra sa ešte zhoršila keď generálny riaditeľ spoločnosti obmedzil témy diskusie.

„Odbory kritizujú, že sa neuskutočňuje žiadny skutočný sociálny dialóg o reštrukturalizačnej legislatíve a nenašli sa žiadne riešenia problémov.“ (odbory)

Podľa odborových zväzov však manažment v skutočnosti nechce sociálny dialóg a zostáva voči nemu deklaratívny. Odborové zväzy veria, že tento postoj voči sociálnemu dialógu je dedičstvo z doby automatického rozvoja. Odbory chcú mať sociálny dialóg a chcú prispievať k rozvoju spoločnosti.

„Národné uznesenie na zastúpení pracovníkov v manažmente“ je právnou základňou pre vytvorenie nezávislých **Závodných výborov**. Toto uznesenie v princípe umožňuje voliť Závodné výbory v každej zo spoločností SŽ s majoritným vlastníctvom SŽ.

Avšak odborové zväzy sa rozhodli vytvoriť iba jeden Závodný výbor na úrovni holdingu.

ŽIADNY DIALÓG TRIPARTITY na úrovni sektora:

V súčasnosti v Slovinsku neexistuje dialóg tripartity na úrovni sektora dopravy alebo železničnej dopravy. Určitý druh nepriameho dialógu tripartity v sektore sa uskutočňuje prostredníctvom Dozornej rady, kde vláda vystupuje ako vlastníč holdingu slovinskej železničnej dopravy. Podľa slovinského «Uznesenia o spoločnostiach» vláda preberá úlohu zhromaždenia spoločnosti. Na požiadanie odborových zväzov sa konalo len niekoľko neformálnych stretnutí s úradníkmi Ministerstva dopravy. Na stretnutiach, seminároch a okrúhlych stoloch, kde sa diskutujú problémy týkajúce sa sektoru sa zúčastnili úradníci z Ministerstva dopravy, odborových zväzov železničnej dopravy a železničnej spoločnosti.



Peter Verlic delegáciou Slovinských odborov

3.2.3 SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Spoločnosti: ŽSR, ŽSSK

ŽSR a ŽSSK:

Slovensko sa dá považovať za tranzitnú krajinu, pretože cez ňu prechádzajú dva paneurópske koridory, koridor č. 5 a koridor č. 6 a taktiež dráhy AGTC, AGC a TER.

Súčasná štruktúra slovenského sektora železničnej dopravy vznikla v januári 2002, keď bola spoločnosť ŽSR rozdelená na dve nezávislé spoločnosti **ŽSR** a **ŽSSK**.

ŽSR – manažér infraštruktúry:



ŽSSK – Prevádzkovateľ osobnej dopravy a nákladnej prepravydopravy:



ŽSR je manažérom železničnej infraštruktúry, je to spoločnosť vo vlastníctve štátu, ktorá je v súčasnosti jedinou spoločnosťou spravujúcou železničnú infraštruktúru na Slovensku.

ŽSSK je hlavným prevádzkovateľom železničnej dopravy na Slovensku, predstavuje mladú železničnú spoločnosť.

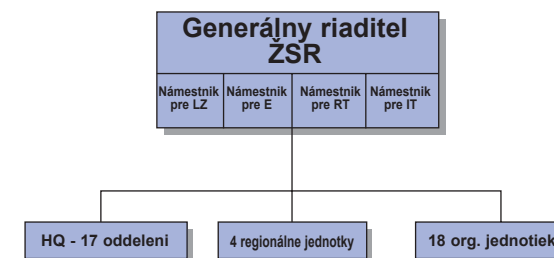
Vlastníkom oboch spoločností je Slovenská republika, ktorú zastupuje Ministerstvo dopravy, pošt a telekomunikácií.

Fakty

- 21 261 zamestnancov v spoločnosti ŽSR
- 18 486 zamestnancov v spoločnosti ŽSSK (koniec roka 2003, v roku 2001 mali obidve spoločnosti dokopy: 44 164 zamestnancov)
 - rozloha Slovenskej republiky: 49 036 km²
 - celkom 3665 km železničných tratí
 - spolu 10 149 výhybiek na železničných tratiach
 - trhovú podiel železničnej prepravy v nákladnej preprave : 21 % (zdroj EUROSTAT)

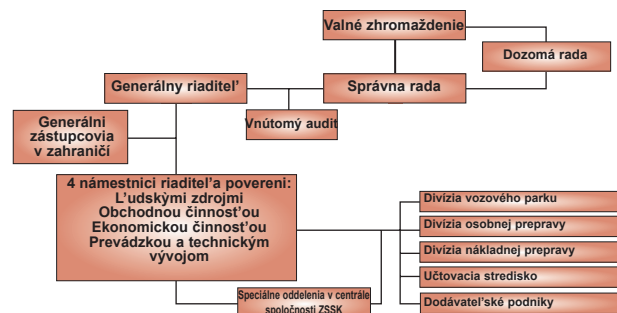
Štruktúra orientovaná na podnikanie:

Organizácia spoločnosti ŽSR



Na čele je generálny riaditeľ, ktorému podliehajú námestníci generálneho riaditeľa, ktorí sú zodpovední za 17 odborov, 4 regionálne jednotky a 18 organizačných jednotiek.

Organizácia spoločnosti ŽSSK



Stratégia – Hlavné ciele

ZÁKLADNÉ SMERNICE – ZÁKLADNÁ STRATEGICKÁ PREDSTAVA

A POLITIKA - ROZVOJ

ŽSR:

Podľa manažmentu sú základnými smernicami vývoja spoločnosti ŽSR projekt transformácie pre ŽSR a projekt vykonávania posilnených funkcií ŽSR. Strategická politika je založená na transformácii spoločnosti na efektívnu trhovoorientovanú spoločnosť, spoločnosť orientovanú na zákazníkov a profesionálne rozvíjanie zamestnancov. Táto politika je integrovaná v procese európskej integrácie železničnej dopravy.

ŽSSK:

Základnou strategickou predstavou spoločnosti ŽSSK je premena spoločnosti na spoločnosť orientovanú na zákazníkov, zmena obchodného systému a zvýšenie produktivity. Aby sa mohli dosiahnuť tieto ciele, spoločnosť chce modernizovať manažment zavedením procesu hospodárenia a Systému riadenia kvality (ISO). Modernizácia a investície do parku koľajových vozidiel sú nevyhnutnou podmienkou pre služby na dobrej kvalitatívnej úrovni a spoločnosť ŽSSK chce na tento účel použiť fondy EÚ. Spoločnosť uvažuje o komplexnej starostlivosti o zamestnancov a rozvoj ľudských zdrojov je súčasťou tejto strategickú politiky.

Predstava spoločnosti ŽSSK o dopadoch vstupu do EÚ

- Výhodná geografická poloha
- Účast' na preprave tovarov
- Flexibilita vo vzťahu k zvýšenej mobilite občanov
- Zvýšená preprava tovarov v obchodovaní s krajinami EÚ

ODBOROVÉ ZVÄZY

V železničnej prepravnej spoločnosti ŽSSK je zastúpených 11 odborových zväzov (OZZ, FPP, UZZ SROZ, SSZ, FS SR, OAVD, NKOS-Z, OZ-VSP, ZPZZ) a 9 odborových zväzov v spoločnosti spravujúcej infraštruktúru ŽSR, (OZZ, OAVD, OZ-VSP, NKOS-Z, FPP, FVC, SSZ, ZROZ, ZPZZ).

OZZ je najväčším odborovým zväzom s 28 000 členmi v sektore železničnej dopravy (približne 16 000 členov v spoločnosti ŽSR spravujúcej infraštruktúru a približne 12 000 členov v železničnej spoločnosti ŽSSK). 70 % slovenských železničných pracovníkov je organizovaných v OZZ. Vratane železničných pracovníkov na dôchodku odborový zväz OZZ organizuje 39 000 členov. OZZ je členom ETF.

Ďalšou je nezávislá organizácia rušňovodičov, ktorá má členov len v železničnej spoločnosti ŽSSK.

Odborové zväzy sa v posledných rokoch stretli s viacerými ťažkosťami. Znižovanie zamestnancov v oboch spoločnostiach (2 200 v roku 2001, 900 v roku 2002 a 2 024 v roku 2003) malo za následok zníženie členskej základne a rozdelenie spoločnosti si vyžadovalo rozdelenie členstva.

SOCIÁLNY DIALÓG v spoločnosti

Sociálny dialóg v rámci spoločnosti ŽSR a ŽSSK sa uskutočňuje na úrovni spoločnosti medzi manažmentom a odborovými zväzmi. Neexistuje tu Závodný výbor.

Kolektívna dohoda je základným právnym dokumentom a výsledok sociálneho dialógu. Do roku 2003 existovala iba jedna kolektívna dohoda pre obidve spoločnosti. V roku 2004 sa po prvýkrát vyjednali dve rozdielne kolektívne dohody pre ŽSR a ŽSSK.

Kolektívne dohody určujú pracovné podmienky a pracovnú dobu, platy, klasifikáciu profesií atď.

Formy sociálneho dialógu v spoločnosti **ŽSR** a **ŽSSK** sú:

- kolektívne vyjednávanie,
- stretnutia expertných tímov (ŽSR) alebo komisií podieľajúcich sa na spoločnom riadení (ŽSSK)
- všeobecné prerokúvanie riešení problémov (ŽSR)
- písomné stanoviská. (ŽSR)

Reštrukturalizácii sektora železničnej dopravy a spoločnosti na Slovensku dominoval od roku 1998 .v sociálnom dialógu. Počet zamestnancov bol značne znížený a odborové zväzy museli do určitej miery prijať zníženie platov a zrušenie tradičných sociálnych výhod.

Spoločnosť (spoločnosti) vytvorili sociálne programy pre zamestnancov v kontexte tejto reštrukturalizácie.

Smer reštrukturalizácie a obchodné stratégie spoločností boli a sú dôležitým predmetom sociálneho dialógu.

V tomto zmysle vyhlásili slovenské odborové zväzy železničnej dopravy v roku 2003 štrajk, keď sa diskutovalo o princípoch reformy železničnej dopravy a cieľoch vývoja až do roku 2008.

Podľa odborového zväzu OZZ sa sociálny dialóg v slovenskom sektore železničnej dopravy uskutočňuje so vzájomným rešpektom. Sociálny dialóg pomohol vytvoriť počas ťažkého procesu riešenia pre zamestnancov. Sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy sa považuje za druhý najlepší v Slovenskej republike.

Zástupcovia sociálnych partnerov

Legislatíva o zástupcoch odborových zväzov sa v roku 2003 v Slovenskej republike zmenila. Podľa nových právnych predpisov sa kolektívne dohody môžu podpísať len vtedy, ak sa na nich zhodnú všetky centrály odborových zväzov, ktoré sú v spoločnosti zastúpené. Všetky odbory v spoločnosti sú uznávané za sociálnych partnerov a neexistujú žiadne ďalšie požiadavky ohľadne zástupcov organizácie.

V minulosti legislatíva zaisťovala, že v prípade konfliktu najväčšie odborové zväzy mohli so spoločnosťou podpísať kolektívne dohody.

Podľa obidvoch sociálnych partnerov (manažmentu železničnej spoločnosti a odborových zväzov) táto nová legislatíva vytvára problémy pre sociálny dialóg v sektore železničnej dopravy. Väčšina centrály odborových zväzov v sektore železničnej dopravy na Slovensku sú malé organizácie so 100 alebo niekoľkými stovkami členov. Sú to väčšinou profesné organizácie, ktoré zastupujú pracovníkov iba jednej železničiarkej profesie.

„Manažment spoločnosti, zúčastnený v kolektívnom vyjednávaní ako aj veľké odborové zväzy považujú túto legislatívu za veľkú prekážku pre sociálny dialóg v sektore a pre schopnosť uzavrieť kolektívnu dohodu.“

Obidve strany veria, že mnoho malých profesných organizácií nemá schopnosti, skúsenosti a profesionálne ctenie pre účasť na kolektívnom vyjednávaní.“ (názory z návštevy spoločnosti)

DIALÓG TRIPARTITY v Slovenskej republike a sektore železničnej dopravy

Sociálny dialóg tripartity existuje na národnej úrovni a je založený na legislatíve. Sociálni partneri sú vláda, národná federácia odborových zväzov a národná federácia zamestnávateľov.

„Vláda Slovenskej republiky kladie veľký dôraz na rozvoj tripartitných dohôd, rozvoj trilaterálnych vzťahov a na trojuholník vzťahov medzi vládou, zamestnávateľmi a zamestnancami ako aj na sociálny dialóg a sociálne partnerstvo.“

Na úrovni Ministerstva dopravy a telekomunikácií existuje sektorový tripartizmus. Odborové zväzy sú v sektore dopravy a telekomunikácii zastúpené Federáciou odborových zväzov. Štyri železničné odborové zväzy (medzi nimi aj najväčší odborový zväz OZZ) sú členmi tejto federácie a zúčastňujú sa na tomto sektorovom dialógu tripartity. Štruktúra tripartity je poradný orgán, kde partneri môžu uskutočňovať spoločné alebo samostatné odporúčania. Nie je to orgán vyjednávania. Dialóg tripartity sa uskutočňuje raz ročne a diskutujú sa na ňom hlavne strategické otázky a otázky vzťahujúce sa na zamestnanosť v sektore.

*„Sektorový dialóg tripartity sa vyvíja správnym smerom.“
(zástupca odborového zväzu)*

*Európska sociálna charta a Charta základných sociálnych práv zamestnancov Európskej únie zlepšila podmienky pre sektorový dialóg v rozličných odvetviach v Slovenskej republike.
(zástupca odborového zväzu)*

3.2.4 ČESKÁ REPUBLIKA

Spoločnosti: ČD, SZDC



Bratislava, June 2004.

České Dráhy ČD:

Česká republika je tranzitná krajina s vynikajúcou geografickou polohou s križovatkami paneurópskych koridorov.

Fakty

- každý deň sa vypraví 1 800 nákladných vlakov a
- 7 000 osobných vlakov
- denne sa prepraví viac ako pol milióna pasažierov a
- približne 250 tisíc ton nákladu
- 29 % podiel na českom prepravnom trhu
- 75 000 zamestnancov v spoločnosti ČD
- 550 zamestnancov v spoločnosti SZDC

Súkromní prevádzkovatelia železničnej nákladnej dopravy majú 10 % podiel na trhu, čo sa týka k tržieb (5 % spojených s dopravou). Tieto čísla ukazujú, že súkromné železničné nákladné dopravné spoločnosti podnikajú v najziskovejšej časti trhu nákladnej prepravy.

Štátna organizácia České dráhy bola na území Českej republiky založená v januári 1993 ako nástupca pôvodných Československých dráh (ČSD). Národný železničný systém bol otvorený v roku 1995 podľa zákona číslo 266/1994 Z. z.

S 80 000 zamestnancami v roku 2002 bola spoločnosť České dráhy najväčším samostatným zamestnávateľom v Českej republike. Spoločnosť bola v Európe na štvrtom mieste z hľadiska kapacity hneď po Nemecku, Francúzsku a Poľsku a na druhom mieste z hľadiska nákladnej prepravy, ktorá je z obchodného hľadiska veľmi atraktívnym sektorom.

Reforma v roku 2002 – Obchodne orientovaná štruktúra:

1. januára 2003 sa uskutočnila významná reforma Českých dráh, keď pôvodný štátny podnik bol rozdelený na dve spoločnosti a železničný dopravca bol transformovaný na akciovú spoločnosť (zákon číslo 77/2002 Z. z.).

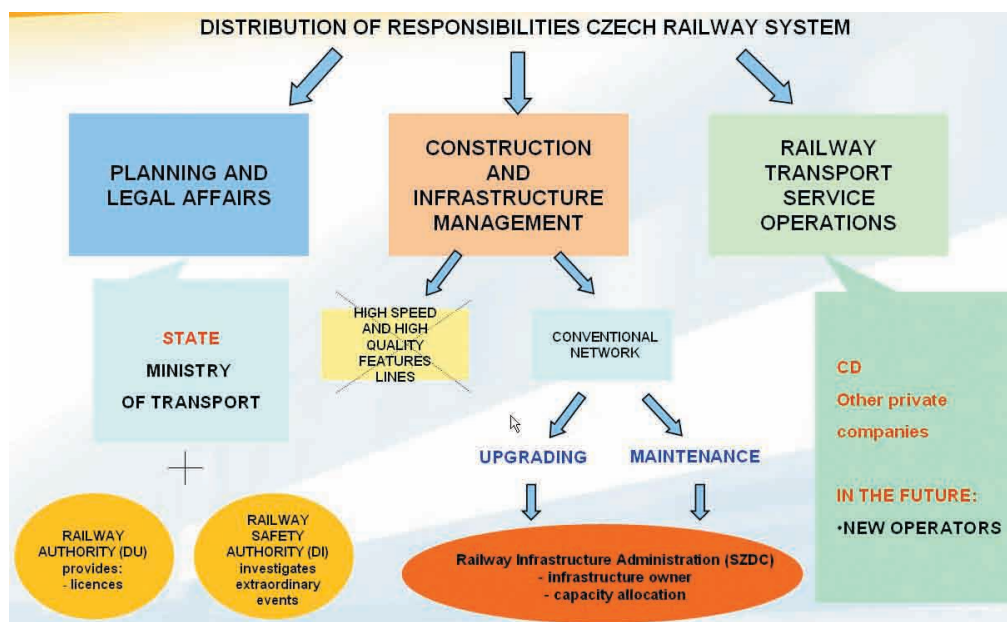
České Dráhy (ČD) je akciová spoločnosť, ktorej 100 % podiel akcií vlastní štát.

Je hlavnou železničnou dopravnou spoločnosťou pre osobnú dopravu na dlhú vzdialenosť, regionálnu osobnú dopravu, nákladnú dopravu a iné obchodné aktivity.

Okrem toho prevádzkuje železničnú infraštruktúru v podobe riadenia dopravy, údržby a investícií. Z tohto dôvodu sa uzatvorila zmluva so spoločnosťou SZDS (čiastková zmluva), ktorá spravuje infraštruktúru. Mzdy príslušných zamestnancov sa účtujú manažérovi infraštruktúry.

SZDC (Administratíva železničných dráh, štátna organizácia) koná v mene vlády, ktorá je vlastníkom infraštruktúry železníc a spravuje aktíva, ktoré vytvárajú železničné trate. Koná ako manažér prevádzky, funkčnosti, modernizácie a rozvoja železničnej infraštruktúry. Spoločnosť SZDC zamestnáva 550 osôb.

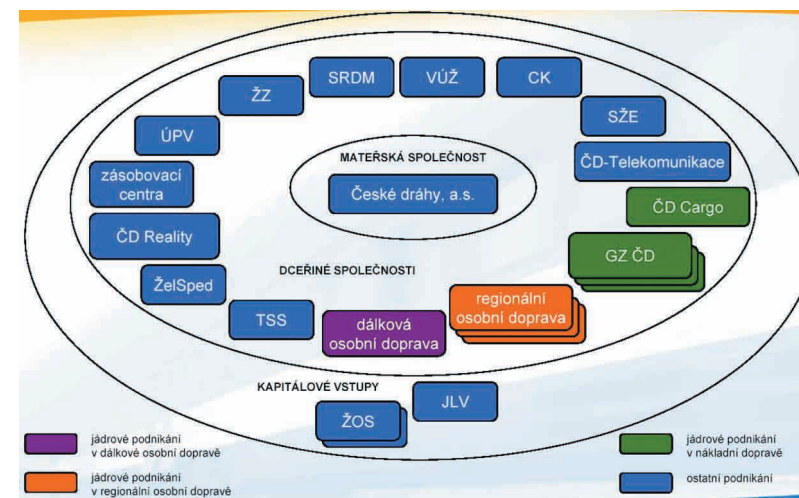
Aktuálny model českého sektora železničnej dopravy a rozdelenie zodpovednosti českého systému železničnej dopravy:



Podľa manažmentu spoločnosti ČD, legislatívne podmienky, ktoré vytvoril zákon o transformácii vytvorili priestor pre zneužívanie obchodných kapacít na trhu prepravy. Ekonomická činnosť už nie je zatťažená bremenom prevádzkových nákladov a výdavkov za údržbu a rozvoj infraštruktúry. Toto vytvára pevný základ pre zlepšenie ekonomickej efektivity spoločnosti orientovanej na zákazníkov.

„Odborové zväzy kritizujú manažment Českých dráh, že namiesto toho, aby sa snažil zlepšiť aktivity v obchodnej oblasti a v ponúkaných službách pre cestujúcich, pokúša sa kompenzovať aktivity, centralizovať agendu, čo vedie k znižovaniu počtu zamestnancov, vďaka čomu si tiež získavajú sympatie médií.“ (OSZ)

Strategický pohľad na spoločnosť ČD v blízkej budúcnosti



ODBOROVÉ ZVÄZY

Postavenie a zastúpenie odborových zväzov

Právne vzťahy medzi zamestnancami a odborovými zväzmi sú právne podchytené v Zákonníku práce, Zákone o kolektívnom o vyjednávaní a v Zákone o odmeňovaní. Odborové zväzy sa vytvárajú nezávisle a majú postavenie občianskeho združenia zamestnancov s úlohou podporiť a ochraňovať ekonomické a sociálne záujmy svojich členov. Článok číslo 22 Zákonníka práce definuje povinnosti odborových zväzov.

Podľa českého zákonodarstva sa kolektívne dohody vzťahujú na všetkých pracovníkov daného sektora alebo spoločnosti a najväčšie odborové zväzy sa považujú za odbory reprezentujúce neorganizovanú pracovnú silu.

Zákonodarstvo na druhej strane zabezpečuje, že všetky odborové zväzy v spoločnosti musia spoločne vyjednávať a jednoducho uzatvárať dohody. Musia vystupovať ako jeden

partner. Neexistuje žiadna hranica týkajúca sa zastupiteľstva. Táto situácia značne komplikuje kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych dohôd, pretože malé profesné organizácie s obmedzenou sférou záujmov môžu zablokovať celý proces kolektívneho vyjednávania.

Odborové zväzy v spoločnosti ČD

Pracovníci v Českých dráhach sú zastúpení 6 odborovými zväzmi, ktoré sú uznané za sociálnych partnerov:

Odborový zväz železničiarov OSZ (52 000 členov), Federácia strojvodcov (6 800 členov), Federácia personálu vlakov (620 členov), Únia zamestnancov železníc (540 členov), Federácia revízorov (460 členov) a Únia železničiarov v Českej republike (215 členov).

70 % zamestnancov spoločnosti ČD je organizovaných v OSZ. 8 % je organizovaných vo Federácii strojvodcov a ďalšie 2 % zamestnancov je organizovaných v zostávajúcich štyroch odborových zväzoch. OSZ je členom ETF.

SOCIÁLNY DIALÓG v spoločnosti

Kolektívne dohody sa vyjednávajú medzi manažmentom spoločnosti a odborovými zväzmi, ktoré sú v spoločnosti zastúpené. Podľa českého právneho poriadku musia byť kolektívne dohody podpísané všetkými odborovými zväzmi v spoločnosti a vzťahujú sa na všetkých pracovníkov. Ich platnosť trvá jeden rok.

Existujú dve oddelené kolektívne dohody pre železničnú prepravnú spoločnosť ČD a správcu železničných tratí SZDC. Kolektívne dohody spoločnosti obsahujú tradične všetky oblasti vzťahov pracovníkov a manažmentu:

zamestnanosť
mzdy
pracovná doba
dovolenka
krytie cestovného
pracovné podmienky a pracovné prostredie
zdravie a bezpečnosť pri práci
provízie a kooperácia medzi odborovými zväzmi a manažmentom
prílohy s presnejšími položkami (napr. kompenzácia mzdy v prípade zhoršeného zdravotného stavu pre určité profesie)

Odborové zväzy uprednostňujú skôr komplexné dohody, pretože kolektívna dohoda má väčšiu právnu silu ako vnútorné smernice spoločnosti vydané zamestnávateľom.

Odborové zväzy sú zastúpené v **Dozornej rade** spoločnosti tromi z celkového počtu deviatich členov. Volia sa na obdobie 5 rokov.

Manažment spoločnosti ČD aj OSZ považuje sociálny dialóg v spoločnosti za dobrý. Avšak existujú protichodné názory ako aj nástroje na riešenie nadchádzajúcich problémov.

Strategické ciele v oblasti politiky ľudských zdrojov z pohľadu manažmentu:

- optimalizácia počtu zamestnancov podľa očakávaných obchodných výsledkov prostredníctvom opätovného riadenia obchodných procesov a outsourcingu;
- úspora výdavkov na zamestnancov
- optimalizácia vekovej štruktúry zamestnancov (priemerný vek je 44,12 rokov)
- zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (obzvlášť v oblasti manažmentu a služieb, politika rozvoja ľudských zdrojov v minulosti bola veľmi zameraná na technickú činnosť).

Odborové zväzy kritizujú výsledky aktuálnej reformy organizačných štruktúr spoločnosti, politiku ľudských zdrojov a zvýšený tlak na personál a na jeho zákonných zástupcov vo vzťahu k flexibilita pracovnej doby a pracovným podmienkam.



Európski sociálni partneri a Komisia zľava doprava: Sabine Trier (ETF), Claudia Menne (Transnet), Jean-Paul Preumont (CER), Ellen Durst (European Commission).

DIALÓG TRIPARTITY na národnej úrovni

Výsledkom sociálneho dialógu tripartity je Česká rada ekonomickej a sociálnej pomoci. Valné zhromaždenie rady (RHSD) je stanovené v programe vládnej legislatívy a reaguje na aktuálne problémy v spoločnosti. Rada ekonomickej a sociálnej pomoci je poradný orgán, ktorý posúva návrhy sociálnych partnerov a určuje smernice pre rôzne ekonomické sektory.

Odborový zväz železníc OSZ sa podieľa na aktivitách RHSD prostredníctvom Konfederácie odborových zväzov Nezávislej odborovej asociácie (ASO). Odborové zväzy železníc sa aktívne podieľajú na nasledujúcich pracovných skupinách RHSD: Komisia prepravy, Pracovná skupina verejných služieb, Pracovná skupina miestneho rozvoja a iné.

Na úrovni Ministra dopravy neexistuje v Českej republike žiadny sektorový sociálny dialóg tripartity.

Reštrukturalizácia Českých dráh a masové znižovanie počtu zamestnancov z 162 000 v roku 1992 (iba v Českej republike) na 78 500 v roku 2003 bolo sprevádzané právnymi opatreniami na vyriešenie sociálnych aspektov reštrukturalizácie, tzv. Podporný sociálny

program (číslo 322/2002 Z. z.). Poskytuje finančné odškodnenie v prípade straty zamestnania a províziu za skorší odchod do dôchodku.

Odborovým zväzom sa podarilo predĺžiť tento program až do roku 2008. České dráhy očakávajú ďalšie prepustenie 16 000 zamestnancov do roku 2008.

3.2.5 POĽSKO

Spoločnosť: PKP Group

Fakty

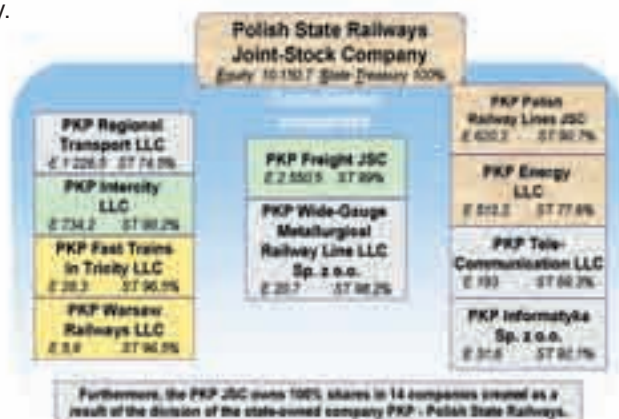
- Železničná infraštruktúra : 23 500 km (približne 3 000 miestnych trás čaká likvidácia)
- Osobná preprava: 299,8 milióna pasažierov
- Nákladná preprava: 161,8 miliónov ton
- Podiel železničnej prepravy na nákladnej preprave: 53,58 %
- Podiel železničnej prepravy na osobnej doprave preprave: 25 – 30 %
- Zamestnanci: 140 433 zamestnancov k 31. marcu 2004 (202 569 v roku 1999; 30,6 % prepúšťanie)

Štruktúra spoločnosti PKP Group

Reštrukturalizácia poľskej železničnej dopravy sa začala v roku 1999. Spoločnosť PKP Group bola založená v roku 2001 ako holding s 28 spoločnosťami. Predpovedaný čistý finančný výsledok spoločnosti PKP Group v roku 2003 bez započítania odpočítateľných položiek zo zlučovania bol mínus 1 488,6 miliónov zľ (v roku 2002 bol čistý finančný výsledok spoločnosti PKP Group po zlučení finančných správ: - 2 715,7 miliónov zľ).

Deficit z väčšej miery spôsobuje miestna osobná doprava. Cena lístkov nevykrýva viac ako 10 % výdavkov na prepravu. Objem však klesá kvôli vysokej nezamestnanosti, nízkej kúpyschopnosti a kvôli stále drahým lístkom. Cena lístkov stúpa rýchlejšie ako miera inflácie.

Spoločnosť PKP Cargo je najziskovejšou spoločnosťou v PKP Group so stúpajúcim objemom prepravy.



Hlavné ciele - Reštrukturalizácia

HLAVNÉ CIELE REFORMY – REŠTRUKTURALIZÁCIA – POLITICKÝ PROGRAM

16. decembra 2003 vláda zaviedla dvojročný program reštrukturalizácie pre sektor železničnej dopravy, ktorý zahŕňa ďalšie znižovanie stavu zamestnancov (cez 30 %).

Ďalšími veľkými problémami je financovanie infraštruktúry, stratené investície (nedostatočne financovanie), rozpočet dcérskych spoločností a finančné prostriedky.

„Je potrebné znížiť dlhy pretože v roku 2004 máme k dispozícii o 1 miliardu menej.“ (zamestnávateľ)



Delegácia zamestnávateľov v Bratislave

ODBOROVÉ ZVÄZY

Zastúpenie odborových zväzov v Poľsku

Národný zákonník práce v časti X reguluje zastupiteľov odborových zväzov v Poľsku na úroveň jednej spoločnosti a na úroveň spoločnosti zloženej z viacerých spoločností. (ako napríklad spoločnosť PKP Group).

V prípade úrovne viacerých spoločností je odborový zväz zastupiteľom, keď získa:

- minimálne 500 000 zamestnancov;
- minimálne 10 % zamestnancov, ktorí spadajú pod opatrenia o regulácii stavu , ale nie menej ako 10 000 zamestnancov;
- Najväčší počet zamestnancov, za ktorých sa kolektívna dohoda viacerých spoločností podpíše.

Pre jednu spoločnosť sa odborový zväz uzná za zastupiteľa, keď získa:

- minimálne 10 % zamestnancov alebo
- minimálne 7 % zamestnancov, keď je odborová organizácia súčasťou uznávanej odborovej organizácie viacerých spoločností.

Kolektívne dohody sa dajú podpísať len s jedným zastupiteľským odborovým zväzom.

Odborové zväzy v spoločnosti PKP Group

V spoločnosti PKP Group je na úrovni holdingu aktívnych 23 národných centrálnych odborových zväzov.

6 centrálnych odborových zväzov je zastupiteľských.

„Federácia odborových zväzov zamestnancov spoločnosti PKP“ a národná sekcia NSZZ „Solidarnosc“ sú najväčšie odborové zväzy a obe sú členmi ETF.

Približne 75 % zamestnancov spoločnosti PKP je organizovaných v odborovom zväze.

Situácia sa odlišuje v rôznych spoločnostiach PKP: PKP Regional má 120 000 zamestnancov a 23 odborových zväzov, PKP Cargo má 49 000 zamestnancov pracujúcich na 45 miestach a 21 odborových zväzov, ktoré organizujú viac ako 80 % zamestnancov spoločnosti PKP Cargo, PKP Infrastructure má 45 000 zamestnancov a 29 odborových zväzov, PKP Intercity má 9 odborových zväzov, ktoré organizujú 52 % zamestnancov spoločnosti PKP Intercity.

„Po politických zmenách v Poľsku bolo potrebné mať mnoho odborových zväzov. Avšak po prijatí do Európskej únie by bolo potrebné preskupenie odborových zväzov a ich počet by sa mal v budúcnosti znížiť z dnešných 20 na 5 alebo 6 odborových zväzov.“ (názor odborového zväzu)

SOCIÁLNY DIALÓG

Sociálny dialóg v spoločnosti PKP sa väčšinou uskutočňuje vo forme vyjednávania kolektívnych dohôd na troch rôznych úrovniach:

Úroveň holdingu / PKP Group

Na úrovni holdingu sa rokuje o všeobecných právach a povinnostiach zamestnávateľov a zamestnancov. Pracovné podmienky nie sú na tejto úrovni predmetom vyjednávania, ale predmetom sú napríklad určité výhody ako zníženie ceny lístkov železničnej prepravy pre zamestnancov spoločnosti PKP alebo poskytovanie uhlia zamestnancom namiesto „indemnité d'ancienneté“.

Formálne nie je zamestnávateľom holding, ale asociácia rôznych spoločností PKP. Z tohto dôvodu vytvorilo 28 spoločností PKP Úniu zamestnancov v PKP, ktorá je určitým druhom asociácie zamestnancov.

Úroveň spoločnosti

Formálne sú pre zamestnancov PKP zamestnávateľmi rôzne spoločnosti PKP.

Sociálnymi partnermi sú Riadiace rady spoločností a organizácie odborových zväzov v jednotlivých spoločnostiach.

Vyjednávania v rámci spoločností sa konajú na úrovni Správnej rady. Na mesačných stretnutiach prezentujú odborové zväzy svoje záujmy. Vyjednávania kolektívnych dohôd obsahujú témy ako napríklad pracovné podmienky, technické otázky alebo mzdy.

Spoločnosť PKP Intercity je v špecifickej situácii, pretože riaditelia nemajú právo prepúšťať zamestnancov. Iba ústredie môže rozhodnúť na prepúšťaní.

Úroveň na pracoviskách

Na miestnej úrovni sa vyjednávajú špecifické otázky spojené s každodennou prácou na pracovisku. Na tejto úrovni sú pri vyjednávaní okrem odborových zväzov partnermi aj profesné organizácie.

Vyjednávania sa môžu uskutočňovať vo forme výmeny listov pre oboznámenie sa s názorom druhej strany. Existujú tri možnosti záverov: dohody, protokoly o nezhode alebo rezolúcie o budúcich riešeniach.

Odborové zväzy majú 30 dní na dohodnutie sa na spoločnom stanovisku. Ak sa v rámci tohto obdobia nedosiahne žiadna dohoda, zamestnávateľia majú právo zaviesť svoje vlastné podmienky.

Zamestnávateľia majú právo zrušiť kolektívnu dohodu tri mesiace pred skončením roka (napríklad keď nie sú schopní vyplatiť mzdy).

V PKP Group a v jej dcérskych spoločnostiach neexistujú **Závodné výbory**.

Dozorná rada spoločnosti PKP Group sa skladá z jednej tretiny zo zástupcov pracovníkov. Títo sú priamo volení zamestnancami. Všetci volení zástupcovia pracovníkov sú členmi odborových zväzov.

Podľa národnej legislatívy sú odborové zväzy zastúpené tiež v:

- **komisii pre bezpečnosť pri práci;**
- **komisii pre sociálne otázky.**

„Priemyselné konflikty väčšinou vznikajú v súvislosti s prepúšťaním.“ (manažment)

„Sociálny dialóg v rámci PKP je dialóg vysokej kvality s veľkým obsahom a so zriedkavými emóciami.“ (zástupca odborového zväzu)

Očakávania manažmentu vo vzťahu k sociálnemu dialógu:

- Pozícia zamestnávateľa je určená finančným stavom spoločnosti.
- Cieľom zamestnávateľa je zúženie vplyvu odborových zväzov na záležitosti spoločnosti.
- Zamestnávateľ očakáva právne zaistenie, že odborové zväzy budú prezentovať počas vyjednávania jedno jednotné stanovisko.
- Pozícia odborových zväzov by mala byť charakteristická partnerstvom a zodpovednosťou pri prezentovaných otázkach.

DIALÓG TRIPARTITY na národnej úrovni a úrovni sektora

Na vládnej úrovni bola v roku 1994 vytvorená Komisia tripartity pre sociálne a ekonomické záležitosti. Tento orgán diskutuje o širokej škále záležitostí: platy, kompenzácie pri odchode zo spoločnosti, ale tiež aj legislatívu. V Poľsku existujú tripartitné komisie pre približne 20 odvetví.

V sektore železničnej dopravy sa v septembri 2003 vytvoril na návrh odborových zväzov sektorový sociálny dialóg tripartity. Partnermi sú:

- Ministerstvo výstavby, Ministerstvo hospodárstva, práce a sociálnych vecí, Ministerstvo financií,
- Únia zamestnávateľov PKP ako asociácia zamestnávateľov,
- odborové zväzy.

Pôsobenie tejto Tripartitnej komisie pre železničnú dopravu sa sústreďuje na prediskutovanie strategických otázok o spoločnosti PKP Group a jej vývoji:

- príprava spoločných stanovísk o akejkoľvek záležitosti, ktorá je pre všetkých troch partnerov dôležitá;
- príprava spoločných stanovísk o otázkach vzťahujúcich sa na problémy spojené s ďalšou reštrukturalizáciou spoločnosti PKP Group, finančnou situáciou a štátnou pomocou;
- záležitosti zamestnancov prepojené s ďalšou reštrukturalizáciou spoločnosti. Sem sa zaraďujú balíky sociálneho zabezpečenia pri masovom prepúšťaní.

Na úrovni tripartitného dialógu v sektore sa v roku 2003 podpísali tri dohody. Avšak dôsledkom rozdielnej interpretácie realizácie týchto dohôd boli vnútorné protirečenia .

“Obe strany, odbory aj zamestnávateľia vyhodnotili tento tripartitný dialóg ako veľmi obtiažny a často bez akýchkoľvek výsledkov.”



Predstavitelia odborov Josef Schmidt, predseda OZŽ/Slovenská republika, Jerzy Kedzierski predseda federácie odborov PKP/Poľská republika, Jaromír Dušek predseda OSŽ/ Česká republika

4. ZÁVERY

Sociálny dialóg – kľúč k lepšiemu riadeniu

Konferencie boli poznačené veľkou rôznorodosťou popisov a národných situácií a pomohli spojiť priame znalosti o hlavných hráčoch sociálneho dialógu na národnej a európskej úrovni, ich organizačné štruktúry, stratégie a problémy. Prispeli nielen k lepšiemu pochopeniu práve prebiehajúceho sociálneho a ekonomického vývoja v daných krajinách a v Európskej únii, ale tiež nahliadli na kapacity sociálnych partnerov v daných krajinách, čím podporili ich vlastný politicky efektívny sociálny dialóg.

Na európskej úrovni vstúpil sociálny dialóg do novej éry. Prechádza od zavádzania nástrojov obsiahnutých v dohovore (konzultácie iniciatív spoločenstva, možné rokovania o nezávislých dohodách atď.) k napodobovaniu stratégie ekonomickej a sociálnej modernizácie a k novým výzvam, ktoré sa vynorili kvôli zmenám v spoločnosti, zamestnanosti a vo svete práce.

Počas seminárov sa všetci zhodli na tom, že sociálny dialóg je jediným spôsobom zvládnutia integrácie ekonomických a sociálnych potrieb. Sociálny dialóg je najlepšia cesta ako v Európe spravovať trhovú ekonomiku; predstavuje podstatu „Európskeho sociálneho modelu“. Ale tiež bolo poznamenané, že sociálny dialóg by sa nemal zneužiť ako nástroj na riešenie symptómov nesprávnej politiky.

V sektore železničnej dopravy je Európsky sociálny dialóg nástrojom pre:

- lepšie vedenie;
- zmenu riadenia;
- definovanie minimálnych štandardov pre zaistenie spravodlivej súťaživosti a vyhnutie sa hromadeniu sociálnych problémov.

Biele stránky Európskej komisie o európskom riadení

V rámci občianskej spoločnosti majú sociálni partneri určitú úlohu a vplyv, ktorý sa odvíja od podstaty subjektov, ktoré zastávajú a záujmov, ktoré reprezentujú v spojení so svetom práce.

Pracovné podmienky; vymedzenie mzdových štandard; nepretržitý tréning (obzvlášť v nových technológiách); organizácia práce a pracovný čas pri zosúladiení flexibility a bezpečnosti; toto je pár príkladov konkrétnych tém, ktoré sú sociálni partneri ako zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov oprávnení riešiť.

Realizácia lisabonskej stratégie, ktorá je založená na integrovanom ekonomickom a sociálnom programe, ktorý rozšíril a pretvoril oblasť záberu obsiahnutého dialógom.

Dohovor tiež uznáva schopnosť sociálnych partnerov uskutočniť ozajstný nezávislý sociálny dialóg: to znamená, samostatne sa dohodnúť na dohodách, ktoré sa stanú zákonom. Práve schopnosť dohodnúť sa na dohodách vyčleňuje sociálny dialóg. Nakoniec sociálni partneri môžu na požiadanie prevziať zodpovednosť za premenu nariadení na zákony. Tento fakt v sebe často zahŕňa podmienky, ktoré berú do úvahy prispôbenie sa konkrétnym situáciám.

Nezávislý dialóg medzi európskymi organizáciami sa začal v roku 1985 ako začiatok právneho priestoru na vyjednávanie európskej oblasti. Tento nový základ bol prerušený Maastrichtskou dohodou, ktorá sformalizovala účasť sociálnych partnerov na príprave práva Spoločenstva.

V súčasnosti európsky sociálny dialóg pokrýva tieto dve základné funkcie: poradenstvo a vyjednávanie.

Sociálny dialóg je silou pre ekonomickú a sociálnu modernizáciu. S rozvojom economickej a peňažnej integrácie tiež prevzal nové rozmery; ktoré stimulujú potrebu dialógu, výmenu a koordináciu v oblasti priemyselných vzťahov – čím sa posilňuje úloha sociálnych partnerov.

Európsky sociálny dialóg má moderný prístup. Kombinácia samostatného sociálneho dialógu a účasť národných a európskych sociálnych partnerov je dôležitá pre zaistenie vyrovnanjšieho a súvislejšieho ekonomického a sociálneho vývoja.

Vo svojich rôznych formách v odlišných členských štátoch je sociálny dialóg súčasťou demokratického vládnutia a tiež súčasťou economickej a sociálnej modernizácie. Sociálny dialóg umožňuje definovať praktické opatrenia pre reformu, ktoré sú ekonomicky efektívne a sociálne prijateľné.

Európsky sociálny dialóg sa dostal k svojmu medzníku. Je nástrojom pre základné hodnoty spoluúčasti a zodpovednosti, ktoré sú založené na pevne zakorenených národných tradíciách; a poskytuje vhodný rámec pre riadenú modernizáciu, ktorá sa obzvlášť týka nových členských štátov. Aby mohol vziať na seba túto úlohu na európskej úrovni, potrebuje rozšíriť pracovné postupy, oživiť svoje pracovné metódy a použiť ich tak, aby čo najlepšie využil celý priestor vyjednávania.

Sociálny dialóg ako nástroj dobrého riadenia v európskom sektore železničnej dopravy

Európsky sektor železničnej dopravy sa práve nachádza vo fáze hlbokého procesu reštrukturalizácie, ktorý prinieslo zákonodarstvo EÚ. Vo všeobecnosti už prevzaté zákony EÚ o železničnej doprave sú poznamenané na jednej strane otvorením trhu s prepravou a na druhej strane organizačnou reštrukturalizáciou s prenosom úloh zo spoločností na štátne orgány, oddelením infraštruktúry a účtovníctva prepravy a nariadením o nakladaní s infraštruktúrou a pridelovaním kapacít. Prvý železničný balík, tzv. balík infraštruktúry sa dostal do národného zákonodarstva do 15. marca 2003. Druhý železničný balík požaduje ďalšiu reštrukturalizáciu do 30. apríla 2006 a úplné otvorenie trhu so železničnou nákladnou prepravou do 1. januára 2007. Tretí železničný balík sa práve prerokováva v Európskom parlamente a čiastočne v Rade ministrov dopravy. V roku 2005 začne pracovať Európska železničná agentúra pre železničnú bezpečnosť a spoluprácu. Napomôže k vytvoreniu „európskej železničnej kultúry“.

V prípravách pre členstvo v EÚ sa v nových členských štátoch zaviedlo v rôznych formách zákonodarstvo zhodujúce sa s legislatívou pre železničnú dopravu v EÚ. V štátoch Európskej 15 sa vo všetkých krajinách tento proces ešte neukončil. Hlavnou politickou predstavou pre železničné spoločnosti je dokončenie ich vývoja na efektívne trhovo orientované podniky, zamerané na služby a potreby zákazníkov. Na obchodnej úrovni už samotné železničné spoločnosti dosiahli značný pokrok do takého rozsahu, do akého to štrukturálne financovanie a možnosti infraštruktúry dovoľia. Avšak vlády a železničné spoločnosti v Európe reagovali

odlišne na výzvy trhovej súťaživosti a na požiadavky smerníc EÚ. Prevádzková a štrukturálna reorganizácia týchto spoločností bola z tohto dôvodu dosť odlišná.

S rozšírením Európskej únie a s hlbokými zmenami v európskom sektore železničnej dopravy získal sociálny dialóg nový rozmer.

Európski sociálni partneri majú viac zodpovednosti za:

- predvídanie sociálnych a bezpečnostných rozmerov zmien;
- definovanie sociálnych štandardov na rovnakej európskej úrovni;
- monitorovanie vývoja;
- určenie spoločných záujmov a spoločné pôsobenie na tvorcov európskej politiky;
- prispievanie k vytvoreniu európskej železničnej kultúry.

Tieto zodpovednosti a výzvy vyžadujú, aby boli obidvaja sociálni partneri dostatočne zodpovední a oprávnení prevziať záväzky na európskej úrovni. Efektívny sociálny dialóg vyžaduje vysokú úroveň ochoty, aby vystupoval po „európsky“. Je potrebné vytvoriť nové vzťahy s novou štruktúrou medzi tradičnými partnermi. Toto je podmienka pre pôsobenie v rámci európskeho riadenia.

Sociálni partneri železničnej dopravy potvrdili svoje schopnosti a odhodlanie posilniť ich vzťahy na európskej úrovni podpísaním dvoch dohôd. Toto bolo dôležitým prvým krokom.

Niekoľko názorov od sociálnych partnerov nových členských štátov

„Naším očakávaním od Európskeho sociálneho dialógu je, že bežné stanoviská, názory a dohody vytvorené počas dialógu by mali pomôcť zákonodarstvu o železničnej preprave, ďalej pri tvorbe postupov a riadiacich snahách ES tak, že budú odrážať naše záujmy. Okrem toho by tento dialóg mal napomáhať priamemu sociálnemu dialógu a rokovaniam medzi sociálnymi partnermi v sektore.“ (zamestnávateľ)

„Očakávame, že európsky sociálny dialóg zvýrazní potrebu rozvoja železničnej dopravy a nebude brániť, ale skôr posilňovať rozvoj ekonomiky a spoločnosti“ (odborníci)

„Liberalizáciu a dereguláciu medzinárodnej a národnej železničnej prepravy so svojim zámerom vytvoriť spoločný železničný trh na úrovni Európskej únie musí sprevádzať dostatočné národné a medzinárodné zákonodarstvo, ktoré musí viesť k zvýšeniu úrovne pracovnej a prevádzkovej bezpečnosti. Prevádzková a pracovná bezpečnosť je nevyhnutná pre odbory. Veríme, že sociálny dialóg v sektore železničnej prepravy vytvorený na úrovni EÚ môže byť tou správnou cestou. Ale na druhej strane by sa mala posilniť spolupráca odborov na úrovni ETF, hlavne v susediacich krajinách.“ (odborníci)

Musíme intenzívnejšie spolupracovať. Každý musí mať pozitívne stanovisko voči cieľom partnerov, akceptovať sa navzájom a snažiť sa dosiahnuť dohody. Sociálny dialóg vyžaduje lepšie vzájomné spoznanie sa na národnej a medzinárodnej úrovni. (odborníci)

„Naším očakávaním od Európskeho sociálneho dialógu je identifikácia základných princípov sociálnej politiky, spoločná perspektíva zameraná na manažment ľudských zdrojov, strategická podpora pre integráciu európskej železničnej prepravy, prepravnú politiku a vyrovnaný ekonomický a sociálny vývoj.“ (zamestnávateľ)

Príloha I : Rôzne modely zastúpenia pracujúcich

Odbory iba	Odbory (na úrovni podniku) alebo Závodné výbory	Odbory (na úrovni odvetvia) a Závodné výroby
Poľsko	Česká republika Slovensko	Maďarsko Slovinsko

V rámci transformačného procesu štáty strednej a východnej Európy vybudovali rôzne systémy zastúpenia pracujúcich. V niektorých krajinách národná legislatívna ošetruje voľbu závodných výborov, inde bol v rámci spoločností zavedený model zastupovania pracujúcich odborami. V niektorých krajinách sa využívajú obidva modely. Rovnaké modely zastúpenia pracujúcich existujú v pôvodnej pätnástke krajín EÚ.

Pluralizmus v oblasti odborov hral dôležitú úlohu v transformačnom procese vo všetkých krajinách. Výsledkom bol veľký počet (malých) odborov, zlúčených a rozdelených odborov a rôzne formy odborovej spolupráce v rámci jedného odvetvia alebo spoločností. Tento proces ešte neskončil.

V tomto kontexte hrá dôležitú úlohu národná legislatíva týkajúca sa zastúpenia odborami, ktorá má veľký vplyv na sociálny dialóg týkajúci sa uzatvárania kolektívnych dohôd. Niektoré krajiny majú v právnom systéme jasne definované zastupovanie odborami, ako aj právnické nástroje odvolania. V niekoľkých krajinách sa akékoľvek odbory alebo profesná organizácia chápu ako sociálny partner a legislatíva vyžaduje, aby kolektívnu dohodu podpísali všetky organizácie pracujúcich.

Hlavná úloha sociálnych partnerov si vyžaduje, aby existovali silní, štruktúrovaní a nezávislí zamestnávateľia a organizácie pracujúcich, ktorí sú schopní uplatniť svoje právo rokovať o svojich kompetenciách v každej krajine. Toto platí aj pre poslanie sociálnych partnerov, aby konali ako sprostredkovatelia návrhov týkajúcich sa zapracovania hospodárskych a sociálnych hľadísk.

Príloha II: Rôzne úrovne sociálneho dialógu

	Tripartitný dialógna úrovni sektora	Bipartitný dialógna úrovni sektora	Bipartitný dialógna úrovni podniku / pracoviska	Podniková rada
Maďarsko	nie	nie	áno	áno
Slovinsko	nie	nie	áno	áno
Slovensko	áno	nie	áno	nie
Česká republika	nie	nie	áno	nie
Poľsko	áno	nie	áno	nie

Inštitucionalizácia sociálneho partnerstva:

- Úroveň makro: Tripartitný dialóg, medzisektorová a/alebo sektorová úroveň
- Úroveň mezo: Odvetvie/podnik – sektorová a regionálna sféra (*bipartitný dialóg*)
- Úroveň mikro: Pracovisko (*bipartitný dialóg*)

Bipartita a tripartita

Priemyselné trhové ekonomiky nemajú jeden uniformný model pracovných vzťahov, existujú tu bipartitné a tripartitné modely.

Aj keď medzi bipartitou a tripartitou neexistuje ostrá predelová čiara, tieto dva modely majú trochu rozdielne prístupy k udržaniu súčinnosti medzi prácou a kapitálom.

Zatiaľ čo prvý sa obmedzuje na *vzťah zamestnancov (odbory) a zamestnávateľov (asociácie zamestnávateľov)*, druhý charakterizuje *priama prítomnosť vlád štátov v kontakte medzi odborami a zamestnávateľmi*. Zásah štátu má za cieľ orientovať tieto vzťahy na vopred určené ciele pomocou tripartity na vysokej úrovni – inštitucionalizovanými alebo neinštitucionalizovanými rokovaniaми a konzultáciami.

Modely bipartity a tripartity v pracovných vzťahoch sú skôr doplnkom než alternatívou. Existencia tripartity predpokladá existenciu silnej bipartity. Rozvinuté pracovné vzťahy na podnikovej a sektorovej (odvetvie) úrovni, vrátane kolektívneho vyjednávania a zmlúv, ako aj silné odbory a organizácie zamestnávateľov, poskytujú základ, na ktorom môže stavať úspešná a výkonná tripartita na národnej úrovni (alebo obnova záujmov).

Tripartita vo svojich rozvinutých a inštitucionalizovaných formách sa v niektorej literatúre označuje ako „neo-korporativizmus“.

Je potrebné si všimnúť, že štruktúry tripartity v strednej a východnej Európe sú vo všeobecnosti založené na medzinárodne prijatých princípoch slobody združovania sa a vyjednávania a majú veľmi málo, ak vôbec niečo, do činenia s neslávne známym korporativizmom.

Krátka história tripartity a rozširujúceho sa sveta:

Tripartitu, jej vznik a poslanie v strednej a východnej Európe je potrebné vnímať v kontexte základných politických a ekonomických zmien.

Na scéne sa objavili inštitúcie národnej tripartity a medzi vládami štátov, odborami, konfederáciami a asociáciami zamestnávateľov sa začali vyjednávania a konzultácie.

Tento proces sa začal v Maďarsku, kde v r. 1988 Nemethova dočasná vláda založila Národný výbor pre obnovu záujmov. V tomto duchu pokračovalo aj Československo po „zamatovej“ revolúcii, kde boli založené Výbory pre ekonomické a sociálne dohody na úrovni federácie i oboch republík (1990). Podobné inštitúcie sa objavili aj v Bulharsku (1990) a v niekoľkých ďalších krajinách. V Poľsku začali vyjednávania o tripartitnom Pakte štátnych podnikov, ktoré viedli k inštitucionalizovaniu vzťahov medzi odborami, zamestnávateľmi a vládou, až v r. 1992.

Príloha III

Informačné semináre v Budapešti a Bratislave

ZOZNAM ÚČASTNÍKOV

ČESKÁ REPUBLIKA

Bakalar	Mojmir	CD
Pechoucek	Jakub	CD
Stros	Milan	CD
Dolejsova	Jitka	CD
Dusek	Jaromir	OSZ
Muzik	Kurt	OSZ
Pejsa	Jaroslav	OSZ
Bazger	Petr	OSZ
Stejskal	Jan	OSZ

MADARSKO

Udvari	László	MAV
Kugler	Flórián	MAV
Apavari	József	MAV
Biro	Tibor	MAV
Tábori	György	MAV
Vass	György	MAV
Szendrei	Ilona	GySEV
Balla	György	GyDSzSz
Simon	Dezsó	VSZ
Varga	Gyulane	VSZ
Tamas	Erika	VdSzSz
Rakoczki	Lajos	VdSzSz
Gaskó	István	VdSzSz
Buzásné	Erzsébet Put	MTSzSz
Kiss	Laszló	MOSZ
Szánthó	Géza	PVDSZ

POLSKO

Stachurska	Barbara	PKP
Kozakiewicz	Agnieszka	PKP
Kedzierski	Jerzy	Federácia žel. odborových organizácií v PKP
Kozendra	Zenon	Federácia žel. odborových organizácií v PKP

SLOVENSKÁ REPUBLIKA

Zacko	Jan	ZSR
Galetova	Zuzana	ZSR
Kubincova	Sona	ZSR
Gajdosova	Gabriela	ZSR
Tothova	Patarina	ZSR
Mesarosova	Vierka	ZSR
Palickova	Maria	ZSR
Salzer	Vladimir	ZSR
Adamavic	Filip	ZSR
Jaborek	Anton	ZSSK
Luha	Jozef	ZSSK

Hrebik	Andrei	ZSSK
Brncalova	Ivana	ZSSK
Schmidt	Jozef	OZZ
Rozloznik	Peter	OZZ
Griec	Jan	OZZ
Zaparanik	Frantisek	OZZ
Pecar	Rudolf	OZZ
Sulacek	Juraj	OZZ

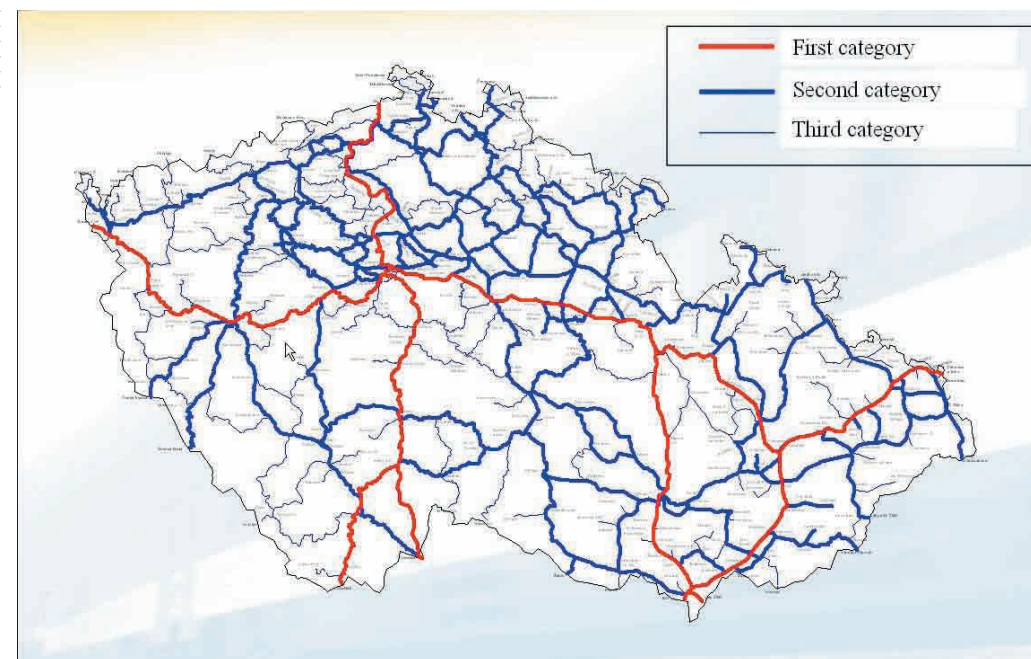
SLOVINSKO

Kolarič	Andrej	SZ
Vute	Ratka	SZ
Vidic	Andrej	SZ
Skočir	Maja	SZ
Verlič	Peter	SZS
Hvauc	Srecko	SDZDS
Senkiš	Ivan	SZPS
Ratej	Zlatko	SSSLO

15 SOCIÁLNYCH PARTNEROV EÚ - EXPERTI - HOSTIA

Gerenčér	Andrej	Velvyslanec Slovinska v Maďarsku
Markus	Imre	Komisár u maďarského ministra dopravy
Durst	Ellen	Európska komisia, DG Employment
CER	Preumo Jean-Paul	Sociálne záležitosti
CER	Hall Colin	Výkonný riaditeľ sekcie
CER	Mette Olaf	DB AG, NEMECKO
CER	Hara Raymond	SNCF, FRANCÚZSKO
CER	Zechner Ursula	ÖBB, RAKÚSKO
CER	Bence Steve	ATOC, VB
ETF	Trier Sabine	Štátna sekretárka pre železničnú prepravu
ETF	Haberzettl Wilhelm	Riaditeľ ETF
ETF	Brasseur Jean-Louis	Viceprezident sekcie
ETF	Petit Jean-Yves	pre vlakovú prepravu
ETF	Greivelding Guy	CGT, FRANCÚZSKO
ETF	Menne Claudia	FNCTTFEL, LUXEMBURSKO
ETF	Voitl Harald	TRANSNET, NEMECKO
ETF	Scientific Expert	GdE, RAKÚSKO
		Pia NEMECKO

Railways of the Czech Republic



Railways of the Slovak Republic

- area of the Slovak Republic 49 036 km²
- completely 3665 km railway lines
- together 10 149 turnouts on the railway lines



