

PENTRU
UN PARTENERIAT
PUTERNIC ÎNTR-O
EUROPA EXTINSĂ

DIALOGUL SOCIAL DIN SECTORUL FERROVIAR

Seminariile de Informare de la Talin și București – 2006
cu participarea reprezentanților din
Estonia | Letonia | Lituania | Bulgaria | România



The Voice
of European
Railways



EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION

PENTRU
UN PARTENERIAT
PUTERNIC ÎNTR-O
EUROPA EXTINSĂ

DIALOGUL SOCIAL DIN SECTORUL FERROVIAR

Seminariile de Informare de la Talin și București – 2006
cu participarea reprezentanților din
Estonia | Letonia | Lituania | Bulgaria | România



*The Voice
of European
Railways*



CUPRINS

| | |
|---|----|
| Cuvânt înainte | 3 |
| Partea 1: Introducere | 5 |
| Partea 2: Dialogul Social în Uniunea Europeană | 9 |
| 2.1 Introducere generală despre Dialogul Social European | 10 |
| 2.1.1. Istoricul Dialogului Social European și al rolului acestuia | 10 |
| 2.1.2. Dialogul Social European în Tratat | 11 |
| 2.1.3. Partenerii Sociali Europeni | 12 |
| 2.1.4. Principii și elemente | 12 |
| 2.1.5. Forme de Dialog Social European | 13 |
| 2.1.6. Domenii din sectorul politicilor sociale | 15 |
| 2.2 Dialogul Social European în sectorul căilor ferate | 17 |
| 2.2.1. Partenerii Sociali | 18 |
| 2.2.2. Funcționarea și activitățile Dialogului Social European în sectorul căilor ferate | 22 |
| 2.2.3. Viitorul dialogului social în sectorul transportului feroviar | 24 |
| Partea 3: Dialogul Social în sectorul feroviar în noile și viitoarele State Membre - rapoarte de țară | 27 |
| 3.1. Estonia | 28 |
| 3.2. Letonia | 36 |
| 3.3. Lituania | 46 |
| 3.4. Bulgaria | 54 |
| 3.5. România | 63 |
| Partea 4: Concluzii și perspectivele Dialogului Social European | 77 |
| Partea 5: Annex | |
| Lista participanților | 83 |

Cuvânt înainte



NIKOLAUS G. VAN DER PAS, DIRECTOR-GENERAL
DIRECȚIA GENERALĂ PENTRU OCUPARE,
AFACERI SOCIALE ȘI ȘANSE EGALE
COMISIA EUROPEANĂ

Dialogul social european este instrumentul de care dispun partenerii sociali pentru a putea contribui la integrarea europeană și la construcția unei Europe sociale. Tratatul CE îi cere Comisiei Europene să promoveze dialogul dintre administrație și lucrători, oferindu-le partenerilor sociali posibilitatea de a se angaja în negocieri și de a încheia acorduri la nivel european.

Prin Convenția Europeană privind condițiile de lucru din sectorul feroviar, încheiată în anul 2004, partenerii sociali au arătat că au folosit pe deplin acest spațiu contractual. Pe parcursul negocierilor și procesului de aprobare și-au dat totuși seama de cât de diferite pot fi tradițiile relațiilor industriale din Europa. Această diversitate a crescut odată cu extinderea Uniunii Europene către țările din Europa Centrală și Răsăriteană, și va continua să crească odată cu aderarea Bulgariei și a României.

Seminariile de informare organizate de către partenerii sociali europeni din sectorul transportului feroviar în 2004 și în 2006 sunt un bun exemplu de reacție comună în fața noilor circumstanțe. La aceste seminarii au asistat participanți din întreaga UE extinsă și din viitoarele state membre, scopul lor fiind îmbunătățirea cunoștințelor partenerilor sociali cu privire la omologii lor, organizarea unui schimb de opinii referitor la dialogul social european din sector și identificarea necesităților pe care le au partenerii sociali după extindere. Această acțiune de construire a capacităților a ajutat la dobândirea de încredere și înțelegere reciprocă și a dus deja la o participare sporită la dialogul social european din partea noilor State Membre.

Această publicație își propune să rezume dezbaterile și informațiile foarte bogate din timpul celor două seminarii organizate la Talin și la București în 2006. Va fi un instrument de informare foarte util pentru partenerii sociali din toate Statele Membre.

NIKOLAUS G. VAN DER PAS
Brussels, November 2006



PARTEA 1: Introducere



Introducere

În iunie 2006, partenerii sociali europeni din sectorul feroviar au organizat două întruniri având ca teme restructurarea acestui sector în țările participante, dialogul social național în sectorul căilor ferate și Dialogul Social European, cu partenerii sociali relevanți din trei noi state membre (Estonia, Letonia și Lituania) și din două viitoare țări membre (Bulgaria și România). Aceste întruniri s-au desfășurat la Talin, cu participarea partenerilor sociali europeni din sectorul feroviar din Estonia, Letonia și Lituania, și la București, unde au participat partenerii sociali din sectorul feroviar din Bulgaria și din România. Întrunirile s-au organizat la inițiativa partenerilor sociali europeni, Comunitatea Căilor Ferate Europene și a Companiilor de Infrastructură (CER) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), cu finanțare de către Comisia Europeană. Este a doua serie de seminarii de acest tip organizate de către partenerii sociali europeni, dat fiind că aceștia organizaseră două seminarii asemănătoare la Budapesta și la Bratislava în anul 2004 cu participarea, la acel moment, a organizațiilor patronale și sindicale din sectorul feroviar din Republica Cehă, Ungaria, Polonia, Slovacia și Slovenia.

În cadrul acestor seminarii deosebit de informative s-au revizuit cadrul dialogului social național și european precum și funcțiile și rolul partenerilor sociali atât în noile și viitoarele state membre cât și la nivel european.

Seminariile s-au structurat pe trei părți.

În prima parte s-a făcut o trecere în revistă a sectorului căilor ferate și a relațiilor sociale din cadrul acestuia în noile și în viitoarele state membre din perspectiva ambelor părți implicate - conducerea întreprinderilor pe de o parte, și sindicatele pe de o altă parte. Patronatele și sindicatele s-au întrunit și în grupuri separate, o bună ocazie de a se angaja într-un schimb de opinii și experiență în funcție de propriile priorități.

Cea de-a doua parte a constat dintr-o reuniune comună a partenerilor sociali care a avut ca scop evidențierea obiectivelor și activităților din cadrul Dialogului Social European din acest sector. Au fost făcute prezentări de către reprezentanți ai Comisiei Europene și ai partenerilor sociali europeni.

În cea de-a treia și ultima parte a seminariilor s-au organizat discuții de tip masă rotundă la care au participat reprezentanți ai Comisiei Europene, partenerii sociali europeni și partenerii sociali naționali. Aceste discuții s-au axat în primul rând pe importanța Dialogului Social European în vederea unei integrări sporite a sectorului.

Aceste seminarii au fost organizate în jurul următoarelor patru obiective:

- Promovarea unei înțelegeri reciproce sporite și a unei conștientizări comune în rândul partenerilor sociali europeni și naționali
- Obținerea unei mai bune comunicări între partenerii sociali europeni cu privire la activitățile din cadrul Dialogului Social European din sectorul căilor ferate
- Încurajarea și consolidarea participării partenerilor sociali din noile și din viitoarele state membre la Dialogul Social European
- Identificarea așteptărilor și necesităților partenerilor sociali din noile și viitoarele state membre.

Dialogul Social European constituie un proces de interacțiune neîntreruptă între partenerii sociali relevanți în scopul obținerii unor acorduri referitoare la controlul anumitor variabile economice și sociale, atât la nivel macro cât și micro. În sectorul căilor ferate, ca și în cazul altor sectoare, le permite partenerilor sociali să joace un dublu rol. În primul rând, aceștia îndeplinesc funcția de gardieni, prin faptul că aduc propriile probleme la cunoștința Comisiei Europene și a Consiliului de Miniștri, unde sunt reprezentate cele 25 de state membre din UE. În al doilea rând, ei se constituie ca un forum al schimbului de idei și dialog dintre partenerii sociali.

În cadrul sistemului de dialog social, partenerii sociali pot lua o serie amplă de inițiative. În sectorul căilor ferate, ca rezultat al dialogului social, s-a ajuns la un număr mare de texte comune care reprezintă punctul culminant al unui proces de negociere și cooperare între partenerii sociali. Aceste texte comune pot fi avize, declarații, rezoluții, linii directoare, coduri de practică, protocoale și acorduri depline comune.

Activitățile și rezultatele Dialogului Social European din sectorul căilor ferate au pus în evidență importanța dialogului social. La nivel european, partenerii sociali au învățat deja unii de la ceilalți, au făcut schimburi de idei și de opinii și s-au confruntat cu probleme comune. Aceste experiențe au arătat angajamentul de a sprijini și întări diferitele forme de dialog social în noile și viitoarele state membre și de a integra partenerii în Dialogul Social European. Seminariile și discuțiile comune de la Talin și București s-au dovedit o unealtă importantă în crearea capacității partenerilor sociali de a-și asuma pe deplin rolul și angajamentele asociate acestuia și în stabilirea de noi relații între partenerii tradiționali, într-un nou cadru.

Prezentul raport își propune să ofere un rezumat al dezbaterilor și se dorește a fi un fel de manual care să poată fi consultat pentru a obține informații despre Dialogul Social European din sectorul căilor ferate.



PARTEA 2:
Dialogul Social în
Uniunea Europeană



2.1 Introducere generală despre Dialogul Social European

2.1.1 ISTORICUL DIALOGULUI SOCIAL EUROPEAN ȘI AL ROLULUI ACESTUIA

Așa numitul proces autonom al Dialogului Social European a început în 1985, odată cu procesul Val Duchesse, când fostul președinte al Comisiei Europene, Jacques Delors, a încurajat organizațiile interprofesionale sindicale și patronale la nivel european să se angajeze într-un dialog autonom la nivel european vizând strategiile de creștere economică și a locurilor de muncă.

Dialogul Social European a câștigat în importanță odată cu a doua și a treia modificare majoră adusă următoarelor Tratatate Europene: Tratatul de la Maastricht (1992) și respectiv Tratatul de la Amsterdam (1997). Incepând cu acel moment se poate vorbi de instituționalizarea Dialogului Social European: acesta nu a devenit doar un mijloc de consultare a partenerilor sociali referitor la inițiative sociale și legislative la nivel european, ci mai mult, a devenit un instrument de negociere a acordurilor la acest nivel (a se vedea Articolele 138 și 139 din Tratatul de la Amsterdam).

În 1998, Comisia a hotărât să plaseze un accent sporit pe dialogul social sectorial la nivel european și a introdus opțiunea înființării de comitete sectoriale de dialog social, la cererea comună a partenerilor sociali europeni. Aceste noi comitete au înlocuit fostele comitete bipartite care existaseră în sectorul căilor ferate din 1972. În prezent, există 32 de comitete sectoriale de dialog social.

În Strategia de la Lisabona, adoptată de către Consiliul European la Lisabona în anul 2000, se afirmă că dialogul social la toate nivelurile ar putea contribui eficient la soluționarea problemelor identificate și ar putea încuraja echilibrul dintre competitivitate, solidaritate, flexibilitate și securitate socială.

În decembrie 2000, Consiliul European de la Nisa a inițiat o agendă de politică socială. Trei elemente majore interacționează pozitiv pentru a determina politica socială: politica socială cu calitatea și coeziunea socială, politica economică, pentru care sunt necesare competitivitatea și dinamismul, și politica locurilor de muncă, care necesită absența somajului și calitatea muncii. Aceste politici ar trebui sincronizate pentru a crea un cerc virtuos al progresului economic și social, într-un mod care să le reflecte interdependența și care să le întărească la maximum. Au fost avansate patru instrumente pentru a atinge mai bine obiectivele principale: legislația, Dialogul Social European, un instrument financiar prin Fondul Social European (FSE) precum și alte metode deschise de coordonare.

La Consiliile Europene de la Laeken și de la Barcelona și la summit-urile

sociale care au precedat aceste consilii, atât șefii de stat și de guvern din Uniunea Europeană, cât și partenerii sociali interprofesionali și Comisia au subliniat rolul dialogului social la toate nivelurile în promovarea modernizării și a schimbărilor în interiorul Uniunii și în noile state membre.

Dialogul social și calitatea relațiilor industriale se află în centrul modelului social european. În 2002 și 2004, Comisia a publicat două comunicări despre Dialogul Social European menite să analizeze și să consolideze acest proces vital aflat în continuă transformare.

2.1.2 DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN ÎN TRATATUL EUROPEAN

Dialogul Social European a primit o recunoaștere instituțională profundă în Tratatul European. Conform Articolului 138 din Tratatul CE, Comisiei Europene îi revine responsabilitatea de a încuraja consultarea partenerilor sociali la nivel comunitar și trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a facilita dialogul dintre aceștia. Aceasta înseamnă că în virtutea legislației UE, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali, asigurând un sprijin echilibrat ambelor părți.

Înainte de a prezenta o propunere în domeniul politicii sociale, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali pentru a vedea care sunt opiniile lor și pentru a obține o orientare generală privind o posibilă inițiativă la nivel comunitar sau un act legislativ care intră în câmpul de acțiune al Articolului 136 din Tratat (consultarea din prima fază). Dacă vrea să propună în continuare această inițiativă comunitară, Comisia trebuie să consulte partenerii sociali o a doua oară cu privire la conținutul concret al acestei inițiative (consultarea din faza a doua). Există diferențe de interpretare a mecanismului consultativ privind legislația propusă între DG TREN, departamentul de transport al Comisiei pe de o parte, și partenerii sociali, pe cealaltă parte. În sectorul transporturilor există un serie de măsuri legislative care au un impact social direct, ceea ce înseamnă că ar trebui să fie considerate ca făcând parte din legislația socială, din punctul de vedere al partenerilor sociali (cum ar fi certificarea calificărilor profesionale ale personalului feroviar sau a timpului de lucru și odihnă pentru lucrătorii din transportul rutier), în timp ce Comisia consideră acest tip de legislație ca ținând de siguranța transporturilor. DG TREN nu îi consultă în acest caz pe partenerii sociali conform stipulărilor din Articolul 138.

În cadrul celei de-a doua faze a consultărilor, partenerii sociali pot declara împreună că ar prefera ca negocierile să se desfășoare între partenerii sociali (procedura din Articolul 139) pentru a putea găsi o soluție la acest nivel ca o alternativă la un proiect de lege propus de către Comisie.

Articolul 139 din Tratatul CE declară că dialogul social la nivel comunitar între partenerii sociali poate duce, dacă aceștia doresc, la relații contractuale, inclusiv la acorduri la care se ajunge după negocieri colective. Acordurile

respective trebuie implementate fie în conformitate cu procedurile și practicile partenerilor sociali sau ale statelor membre, fie printr-o Decizie a Consiliului de Miniștri. În cazul din urmă, acordul este transpus în legislația UE și se aplică întregii industrii sau întregului sector. În sectorul căilor ferate, acest instrument a fost folosit în cazul acordului referitor la condițiile de muncă ale personalului feroviar mobil angajat în activități transfrontaliere.

2.1.3 PARTENERII SOCIALI EUROPENI

Partenerii Sociali Europeni sunt organizațiile care acționează la diferite niveluri ale dialogului social:

La nivel general interprofesional, partenerii sociali sunt **organizațiile confederales** (interprofesionale) care reprezintă toate categoriile de salariați sau de întreprinderi, partenerii majori fiind UNICE și CEEP, ca organizații patronale, și CES ca organizație sindicală. Aceștia lucrează împreună cu alte organizații cum ar fi CEC, Eurocadres sau UEAPME.

La nivel sectorial, **organizațiile sectoriale** îi reprezintă pe angajatori (ex. CER, AEA, POSTEUROP, COPA, HOTREC, FBE...) și pe salariați (ex. ETF, ECA, EFFAT, UNI-Europa Finance...).

Pentru a fi recunoscut ca partener social european trebuie îndeplinite anumite criterii: organizațiile trebuie să fie organizate la nivel european, să fie constituite din organizații care la rândul lor sunt o parte integrantă și recunoscută din structurile de parteneri sociali din Statele Membre și trebuie să aibă mandatul și capacitatea de a negocia acorduri la nivel european.

Aceste organizații trebuie de asemenea să dispună de structurile adecvate pentru a putea participa la lucrările comitetelor europene sectoriale de dialog social. Recunoașterea oficială a unui partener social european se bazează pe principiul recunoașterii reciproce. Mai mult, este absolut vital ca toți partenerii implicați în dialog să îi recunoască pe ceilalți ca fiind parteneri cu drepturi depline, pe picior de egalitate.

Chestiunea gradului de reprezentativitate a partenerilor sociali este relevantă atunci când un acord între partenerii sociali urmează să fie implementat printr-o Decizie a Consiliului de Miniștri. În acest caz, organizațiile semnatar trebuie să fie suficiente de reprezentative pentru salariații care intră în câmpul de acțiune al acordului respectiv. Curtea Europeană de Justiție a emis câteva indicații privind reprezentativitatea unei organizații.

2.1.4 PRINCIPII ȘI ELEMENTE

Comisia Europeană, care este responsabilă de promovarea dialogului social european în conformitate cu Articolul 138 din Tratat, s-a angajat să consolideze

dialogul la nivel de sector prin promisiunea de a crește eficacitatea acestuia, prin structurarea activităților în jurul dialogului și al negocierilor, prin îmbunătățirea metodelor de monitorizare și de implementare și prin consolidarea legăturilor dintre dialogul social la nivel european și cel la nivel național.

Din punctul de vedere al Comisiei, următoarele trei principii trebuie să promoveze și să faciliteze Dialogul Social la nivel European:

Respectarea **autonomiei** partenerilor sociali (dialogul social bipartit) și a angajamentului de a oferi sprijin echilibrat ambelor părți. Fiecare comitet de dialog social își stabilește propriile reguli de procedură și programele de lucru comune. Comitetele își aleg de asemenea instrumentele proprii, printre care acordurile, codurile de practici, liniile directoare, recomandările sau declarațiile comune.

Dialogul social trebuie să se desfășoare în condiții de **transparență**. Acest lucru face parte din principiul unei bune guvernări și este deosebit de important atunci când partenerii sociali sunt consultați în legătură cu inițiative ale Uniunii Europene sau când negociază acorduri care urmează să fie implementate printr-o decizie a Consiliului European.

Partenerii sociali își desfășoară activitatea de comun acord și din proprie inițiativă, și tot din proprie inițiativă hotărăsc dacă pot ajunge la un acord. Pe de altă parte, partenerii sociali sunt de asemenea participanți cheie la un proces de schimbare, de reformă și de luare a deciziilor în sectorul lor, iar acordurile la care ei ajung pot căpăta statutul de standard la nivelul Uniunii Europene. Negocierile dintre partenerii sociali reprezintă modul cel mai potrivit de soluționare a chestiunilor legate de modernizare și de maniera de gestionare a schimbărilor.

Ce forme poate lua Dialogul Social European?



2.1.5 FORME DE DIALOG SOCIAL EUROPEAN

Dialogul tripartit

Dialogul tripartit la nivel european se desfășoară sub forma unei reuniuni anuale a reprezentanților la nivel înalt, numită Summit-ul Social Tripartit pentru Dezvoltare Economică și Angajarea forței de muncă. Acesta reunește parteneri sociali la nivel interprofesional (ETUC, UNICE, CEEP), Comisia Europeană și Troika Consiliului European (țara care deține în acel moment președinția rotativă de 6 luni a UE, țara care a avut președinția anterioară și cea care va deține următoarea președinție UE).

Dialogul tripartit se desfășoară în patru domenii:

- Macroeconomie
- Politici de angajare a forței de muncă
- Protecție socială
- Educație și pregătire profesională

Dialogul bipartit

Dialogul social european bipartit are loc la trei niveluri:

1. Așa numitul dialog social 'Val Duchesse' reprezintă dialogul social interprofesional autonom la nivel european la care participă reprezentanți ai patronatelor și sindicatelor la acest nivel (UNICE, CEEP, ETUC).

2. Dialogul social *sectorial* din cadrul comitetelor de dialog social stabilite în baza Deciziei Comisiei Nr. 98/500 CE din 20 mai 1998, se desfășoară cu participarea partenerilor sociali din diferite sectoare industriale sau servicii. Începând cu anul 1998 și până în prezent s-au creat 32 de astfel de comitete sectoriale, la cererea comună a partenerilor sociali.

3. Dialogul Social European la nivel de întreprindere are loc prin intermediul Comitetelor de Întreprindere Europene. În prezent există în jur de 800 de astfel de comitete.

2.1.6 DOMENII DE POLITICĂ SOCIALĂ

Domenii în care partenerii sociali sunt activi la nivel european

- Pregătirea profesională
- Politici de angajare a forței de muncă
- Sanatatea și siguranța muncii
- Condițiile de muncă
- Demografia
- Extinderea
- Chestiuni legate de egalitatea dintre bărbați și femei
- Discriminare

Comparativ cu alte acțiuni potențiale ce vizează politicile europene, se poate spune că dialogul social la nivel european poate interveni în aproape toate domeniile politicii sociale.

Strategia de la Lisabona evidențiază rolul dialogului social european în soluționarea principalelor provocări cu care se confruntă Europa, cum ar fi:

La ce rezultate ne putem aștepta de la dialogul social?

Acorduri care stabilesc standarde
Articolul 139.2 din Tratat

Acorduri cadru

Acorduri autonome

Acordul cadru referitor la concediul m/patern, 1995
Acordul cadru referitor la munca cu normă parțială, 1997
Acordul European privind organizarea timpului de lucru al marinarilor, 1998
Acordul cadru privind munca pe termen fix, 1999
Acordul european privind organizarea timpului de lucru al lucrătorilor mobili din aviația civilă, 2000
Acordul referitor la anumite aspecte ale condițiilor de lucru ale lucrătorilor mobili repartizați la servicii interoperabile transfrontaliere, 2005

Acordul cadru referitor la munca la distanță, 2002
Acordul referitor la Permisul European pentru șoferii care desfășoară servicii transfrontaliere de interoperabilitate, 2004
Acord privind stresul la locul de muncă, 2004
Acordul de dezvoltare durabilă privind siliciile cristaline, 2006

Acorduri care stabilesc standarde
Articolul 139.2 din Tratat

Cadre de acțiune

Linii directoare și coduri de practici

Orientări de politici

Cadru de acțiune privind dezvoltarea permanentă a competențelor și calificărilor, 2002
Cadru de acțiune privind Egalitatea dintre bărbați și femei (2005)
Cadru de acțiune privind traulele pentru pescuit crevetele (agricultură, 2005)

Linii directoare privind munca la distanță în telecomunicații, 2001
Acordul privind liniile directoare referitoare la munca la distanță în comerț, 2001
Cod de practici - Linii directoare pentru coaforii europeni, 2001
Linii directoare voluntare în sprijinul diversității de vârstă din comerț, 2002
Declarația comună privind educația continuă în sectorul bancar, 2002
Acordul European privind pregătirea profesională în agricultură, 2002
Cod de practici privind responsabilitatea socială corporativă în industria europeană a zahărului, 2003
Cod de practici și etic pentru sectorul securității private, 2003
Cod de practici pentru sectorul textil/de îmbrăcăminte european, 1997

Schimb de informații

Opinii comune

Declarații

Unelte

250 de texte

| Domenii | Actiune potentiala | | | |
|--|--------------------|---------------|-------------------------------|-----|
| | Legislatie | Dialog Social | Metoda deschisa de coordonare | FSE |
| Libera circulatie a salariatilor | XXX | X | X | |
| Conditii de munca, inclusiv informatiile si consultarile | XXX | XXX | | |
| Sanatatea si siguranta la locul de munca | XXX | XXX | X | |
| Egalitatea dintre barbati si femei | XXX | XX | X | |
| Discriminarea | XXX | XX | X | |
| Locurile de munca | | XX | XXX | XXX |
| Protectia sociala | X | X | XXX | |
| insertie sociala | | X | XXX | X |
| Educatia si pregatirea | | X | XXX | XXX |
| Sistemul de relatii industriale | | XXX | | |

Referitor la acorduri, în conformitate cu Articolului 139 nu există limitări impuse partenerilor sociali europeni în ceea ce privește ariile potențiale de activitate. Totuși, salariile sau dreptul la grevă sunt domenii atribuite în mod specific negocierilor dintre partenerii sociali la nivel național, și nu european.

2.2 Dialogul Social European în sectorul căilor ferate

2.2.1 PARTENERII SOCIALI

> COMUNITATEA CĂILOR FERATE EUROPENE ȘI A COMPANIILOR DE INFRASTRUCTURĂ (CER)

Comunitatea Căilor Ferate Europene și a Companiilor de Infrastructură reunește 54 de întreprinderi de cale ferată și companii de infrastructură din Uniunea Europeană, din viitoarele țări membre (România, Bulgaria, Croația) precum și din regiunea Balcanilor Occidentali, Norvegia și Elveția. Unele dintre ele sunt publice, altele private, unele funcționează la nivel național, altele la nivel internațional, unele se concentrează exclusiv asupra transportului de mărfuri, altele asupra transportului de călători; există manageri de infrastructură independenți care nu exploatează trenuri în timp ce alții sunt "integrați". Împreună, aceste companii au mai mult de 1,2 milioane de salariați în sectorul căilor ferate.

CER și dialogul social

În cadrul Dialogului Social European, CER este o organizație non-profit recunoscută de Comisia Europeană ca fiind una dintre organizațiile partenere reprezentative pentru sectorul căilor ferate, reprezentând partea patronală. Acestei organizații i s-a acordat capacitatea deplină de a îndeplini rolul ce revine partenerilor sociali prin Tratatul CE, mai precis cel consultativ privind propunerile legislative conform Art. 138 cât și rolul de negociere a acordurilor care privesc, de pildă, condițiile de lucru pentru întregul sector în conformitate cu Art. 139. CER își asumă pe deplin rolul de a participa la Dialogul Social European.

Alte aspecte politice majore

CER își propune în primul rând să promoveze dezvoltarea transportului feroviar: acesta este esențial în crearea unui sistem de transport durabil, atât eficient cât și viabil din punct de vedere medioambiental. O prioritate majoră în acest sens este obținerea unei distribuții mai echilibrate între mijloacele de trans-



The Voice
of European
Railways

port, minimizând astfel costurile externe pe care le suportă societatea și îmbunătățind eficiența economică. În paralel cu inițiativele căilor ferate pentru îmbunătățirea calității serviciilor feroviare, CER consideră că obținerea de fonduri necesare pentru modernizarea infrastructurii de cale ferată (atât la nivel național cât și prin intermediul fondurilor de coeziune și a politicii Uniunii Europene de dezvoltare a rețelelor europene de transport TEN-T) constituie o condiție obligatorie în obținerea distribuției dorite între mijloacele de transport.

O altă premisă este crearea unor condiții cadru corecte pentru economia transporturilor, mai ales a unor condiții de participare egală a tuturor mijloacelor de transport la taxa de utilizare a infrastructurii. Prin urmare, CER crede că în viitoarea legislație a Uniunii Europene trebuie să se urmărească asimilarea costurilor externe în taxa de utilizare a infrastructurii.

Interoperabilitatea sistemului feroviar european reprezintă o condiție esențială pentru îmbunătățirea competitivității căilor ferate în cadrul sectorului internațional al transportului feroviar de mărfuri și, pe termen lung, pentru reducerea costurilor. CER sprijină activ Agenția Europeană a Căilor Ferate, înființată în 2005.

Structura și organizarea

Conducerea CER este asigurată de o echipa multinațională în fruntea căreia se află Directorul Executiv. Echipa se ocupă de toate aspectele legate de politici cu impact asupra căilor ferate: infrastructură, transportul de călători și mărfuri. Ea oferă sprijin special membrilor săi din Europa Centrală și de Est și pune un accent deosebit pe politicile sociale. CER oferă expertiză și consiliere strategiilor de la Bruxelles.

Membrii CER se reunesc cu regularitate la nivel de grupuri de lucru unde dezbat aspecte specifice, și de două ori pe an la nivel înalt pentru a stabili liniile direcționale pentru politicile proprii.

> MANAGERII DE INFRASTRUCTURĂ DE CALE FERATĂ EUROPEANĂ (EIM)

EIM este Asociația Managerilor de Infrastructură de Cale Ferată Europeană. Este o organizație non-profit cu sediul la Bruxelles constituită în conformitate cu legislația belgiană. EIM este condusă de un Consiliu de Administrație și de către o Adunare Generală. Secretarul General Michael Robson conduce o echipă de opt persoane care constituie secretariatul EIM.

Misiunea EIM

De la înființarea sa în 2002, EIM este principala organizație de lobby pentru managerii independenți de infrastructură. Misiunea organizației este de a participa la îmbunătățirea și dezvoltarea transportului pe cale ferată prin activități de lobby pe lângă și împreună cu aceasta industrie, și de asemenea de a oferi expertiză organismelor adecvate, printre care Agenția Europeană a Căilor Ferate (AECF).

Viziunea

Viziunea EIM constă în crearea unei distribuții echilibrate intra și inter modală prin promovarea dezvoltării traficului pe calea ferată în condițiile existenței unei rețele de cale ferată deschisă și eficientă din punct de vedere financiar, în cadrul căreia managerii de infrastructură să acționeze liber și fără discriminare atât pentru a facilita optimizarea performanței și a costului general al sistemului cât și pentru a extinde rețeaua.

Membri

Membrii actuali sunt manageri de infrastructură din 11 state membre ale Uniunii Europene (Belgia, Danemarca, Finlanda, Franța, Italia, Portugalia, Spania, Slovenia, Suedia, Olanda, Marea Britanie) și dintr-o țară care face parte din Asociația Europeană de Liber Schimb (Norvegia).

Membrii EIM asigură locuri de muncă în mod direct unui număr de peste 200.000 persoane, iar rețeaua lor acoperă 93.000 km de cale ferată, reprezentând 50% din Uniunea Europeană cu 25 state membre (UE 25). În 2004, membrii EIM au asigurat transportul a 3,15 miliarde de călători (50% din UE 25) și a 350 de milioane de tone de marfă (30% din UE 25).

Independența

În condițiile unei piețe liberalizate, managerul de infrastructură, aflat în centrul rețelei de cale ferată, trebuie să aibă o poziție independentă și neutră și să ofere condiții de participare egale tuturor clienților actuali și potențiali. Prin separarea infrastructurii de serviciile de transport, se clarifică rolul tuturor participanților implicați, adică a managerului de infrastructură pe de o parte și a operatorilor de cale ferată pe de cealaltă parte, rezultatul fiind un proces transparent.

Această neutralitate și transparență îi permit managerului de infrastructură să ofere o rețea sigură și eficient gestionată, care la rândul ei atrage clienți și încurajează concurența.

Acești clienți sunt în concurență și/sau colaborează din următoarele motive:

- O alocare nediscriminatorie a capacității de cale în funcție de cererea de pe piață.
- Acces pentru toți operatorii de transport feroviar autorizați.
- Achiziții publice obligatorii pentru serviciile publice de călători.

European Rail
Infrastructure Managers



Toate acestea vor duce, într-un final, la creșterea traficului pe calea ferată și la sporirea siguranței locurilor de muncă.

Activități

EIM este conștientă de evoluția certă a contextului industrial, politic și internațional și, prin urmare, de necesitatea de a adapta politica din domeniul transportului pentru a putea asigura o mobilitate durabilă.

EIM nutrește convingerea că obiectivele mai sus menționate se pot atinge pe diverse căi, ținându-se cont în același timp de egalitatea condițiilor de participare între toate mijloacele de transport:

- Colaborarea cu ceilalți parteneri pentru a încuraja o Rețea Orientată către Marfă.
- Contribuția la dezvoltarea și implementarea adecvată a legislației UE, ca de exemplu a Pachetelor Feroviare ale CE.
- Contribuția la dezbaterea actuală privind găsirea unei modalități eficiente de finanțare a infrastructurii din transporturi.
- Monitorizarea, identificarea și influențarea activităților Agenției Europene de Căi Ferate.
- Monitorizarea, identificarea și influențarea organismelor de standardizare, cum ar fi CEN, CENELEC etc.
- Influențarea oricăror alte organizații reprezentative.

EIM a devenit partener social european în 2005, la cererea proprie, după ce în prealabil a fost recunoscută de către partenerii sociali existenți, Comunitatea Europeană a Căilor Ferate (GER) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF).

> FEDERAȚIA EUROPEANĂ A LUCRĂTORILOR DIN TRANSPORTURI (ETF)

Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) este singura organizație din Bruxelles care reunește lucrători din toate sectoarele de transport într-o singură organizație. ETF reprezintă prin urmare lucrători din transporturi din toate sectoarele de transport și lucrători din sectorul pescuitului. Membrii acestei organizații sunt sindicate. Acestea sunt în număr de 222, din 40 de țări europene,

care împreună organizează peste 2,5 milioane de transportatori.

ETF este partener social european recunoscut în șase comitete sectoriale de dialog social (transport rutier, feroviar, aviație civilă, transport maritim, transport fluvial, pescuit). Cu excepția comitetului de dialog social din sectorul aviației civile, ETF este singura organizație care reprezintă sindicatele în cadrul Dialogului Social European din transporturi. Conform propriului Statut, ETF are capacitatea de a semna acorduri la nivel european sub incidența Articolului 139 din Tratatul European, cu alte cuvinte acorduri care sunt implementate sub formă de legislație europeană. ETF a semnat deja trei acorduri de acest gen pentru sectoarele maritim, aviație civilă și, în 2004, pentru sectorul căilor ferate.

ETF este membră a Confederației Europene a Sindicatelor (CES) și este organizația regională europeană a Federației Internaționale a Lucrătorilor din Transporturi (ITF).

Structura și organizarea ETF

Organismele de conducere ale ETF la nivel orizontal sunt Congresul, care alege Președintele și Secretarul General al ETF; Comitetul de Conducere și Comitetul Executiv.

Activitățile practice pe sector ale Federației sunt organizate în așa numitele Secții. ETF are șapte Secții: Transport Rutier, Feroviar, Maritim, Fluvial, Aviație civilă, Porturi și Pescuit. În plus, ETF a creat două comitete permanente: Comitetul pentru Transport Public Urban și Comitetul pentru Femei.

Secțiile acționează în mod autonom în cadrul ETF, dar se conformează politicii generale a organizației. Secțiile își stabilesc propriul program de lucru, iau decizii și poziții politice privind sectorul de transport respectiv.

O echipă restrânsă alcătuită din 12 angajați formează Secretariatul ETF. Astfel, Secretarul General Eduardo Chagas, un Secretar General Adjunct, patru secretari politici, trei asistenți și trei angajați pe probleme contabile și administrative gestionează împreună activitățile politice curente ale organizației.

Sectia de Căi Ferate a ETF

Sectia de Căi Ferate a ETF reprezintă 72 sindicate din 33 țări europene în care sunt organizați în jur de 900.000 lucrători din acest sector. La fiecare patru ani Sectia își alege președintele, doi vice președinți și o reprezentantă a femeilor. Aceștia formează Biroul Secției de Căi Ferate a ETF.

Sectia se reunește de două ori pe an în sesiune plenară. În perioada dintre două sesiuni plenare, Biroul acționează ca principal organ de conducere. Deciziile și activitățile Secției sunt pregătite de către două grupuri de lucru permanente, unul pentru politici feroviare și celălalt pentru dialog social. Sectia poate crea și grupuri de lucru ad-hoc, în funcție de necesități.



Activități

Activitățile Secției de Căi Ferate, asemănătoare cu cele ale tuturor Secțiilor ETF, se bazează pe patru piloni:

- Lobby vis-à-vis de propunerile legislative ale UE din sector, pe lângă instituțiile europene;
- Dialog Social European;
- Organizarea de acțiuni sindicale la nivel european și de manifestări de solidaritate;
- Sprijin oferit membrilor prin diverse servicii

Deoarece transportul reprezintă unul dintre sectoarele industriale cele mai reglementate la nivel european, o parte importantă a activității ETF constă în influențarea legislației UE. Aproximativ 10% din întreaga legislație a UE, cunoscută ca *aquis communautaire*, vizează sectorul transporturilor.

Ca parte integrantă din mai amplul model social european, Dialogul Social European este de o importanță politică majoră pentru ETF și pentru Secția de Căi Ferate.

2.2.2 FUNCȚIONAREA ȘI ACTIVITĂȚILE DIN CADRUL DIALOGULUI SOCIAL EUROPEAN DIN SECTORUL TRANSPORTULUI FEROVIAI

Dialogul Social European în sectorul transportului feroviar are un istoric îndelungat. În 1972, la inițiativa Comisiei Europene, a fost creat un Comitet Comun pentru Sectorul Căilor Ferate. Membrii acestuia erau numiți de către Comisia Europeană pe baza propunerilor venite din partea partenerilor sociali în cauză. La început, acest Comitet era mai mult un organism cu rol consultativ decât un forum real pentru dialog social. Partenerii sociali au folosit totuși acest comitet pentru a stabili un dialog activ; pe lângă aceasta, începând cu 1992, partenerii sociali au profitat de posibilitățile oferite de Tratatul de la Maastricht cu privire la dialogul social sectorial.

Comitetul Sectorial de Dialog Social din Sectorul Căilor Ferate a fost fondat în 1999, la cererea comună a partenerilor sociali, CER și ETF. Inițierea acestuia devenise o necesitate conform cerințelor stipulate în Decizia Comisiei Europene cu nr. 98/599, prin care fostele comitete comune erau înlocuite cu comitete de dialog social. Una din diferențele majore între acestea din urmă și fostele structuri constă în faptul că, începând cu acest moment, partenerii sociali nu mai constau din indivizi numiți de către Comisia Europeană. Membrii noilor comitete de dialog social sunt în prezent numiți de către organizațiile europene reprezentative și recunoscute ca parteneri sociali europeni.

Structura Dialogului Social din Sectorul Feroviar

Comitetul de Dialog Social din Sectorul Căilor Ferate este format din 25 membri

de fiecare parte - 25 membri numiți de către organizațiile patronale (CER și EIM) și 25 membri numiți de către partea sindicală (ETF). Comitetul se reunește o dată pe an în **ședință plenară**.

Un Comitet Director compus din patru reprezentanți ai fiecărei părți (patronală pe de-o parte și sindicală pe de altă parte) și din Secretariatele CER, EIM și ETF pregătește ordinea de zi a ședințelor plenare. Comitetul de Dialog Social pentru Sectorul Feroviar are două grupuri de lucru permanente, primul (Grupul de Lucru I) care se axează pe adaptabilitate, interoperabilitate, condiții de muncă și autorizarea mecanicilor de locomotivă, și Grupul de Lucru II, care se axează pe capacitatea de adaptare permanentă a personalului la locul de muncă (angajabilitate), pregătire profesională, egalitatea de șanse. Comitetul de Dialog Social este organizat conform unor reguli interne. Totuși, în activitățile curente are o abordare flexibilă și își folosește structurile în funcție de diferitele necesități pe măsură ce acestea apar.

Program de lucru și rezultate

În fiecare an, Comitetul de Dialog Social adoptă un program de lucru care urmărește îndeaproape evoluția sectorului. Acest program este din ce în ce mai amplu deoarece dialogul social din sectorul căilor ferate a câștigat importanță și recunoaștere în ultimii ani odată cu includerea consultărilor formale cu partenerii sociali referitor la legislația din sector, cum ar fi specificațiile tehnice pentru interoperabilitate și propunerea pentru crearea Agenției Europene a Căilor Ferate.

Programul de lucru conține în general următoarele puncte:

- informarea și consultarea partenerilor sociali privind legislația UE din sector (partea tripartită a dialogului)
- adoptarea unor poziții comune - patronat și sindicate - vis-a-vis de legislația UE din sectorul feroviar în cazul în care se identifică puncte comune de vedere (de exemplu, poziția comună privind varianta revizuită a Cartei Albe a Politicilor Comunitare de Transport 2000 - 2010);
- negocierile, implementarea și examinarea ulterioară a două acorduri referitoare la "Atestatul European al Mecanicilor de Locomotivă" și la "Condițiile de lucru pentru personalul mobil angajat în transportul feroviar transfrontalier" (actuala Directiva 2005/47/CE);
- consultări formale și întreținerea unor legături permanente cu Agenția Europeană a Căilor Ferate privind programul de lucru și proiectele de recomandări cu dimensiune socială
- proiecte comune (în 2006/2007: un proiect de evaluare a unei mai bune integrări și reprezentări a femeilor în profesiile din sectorul feroviar; impactul evoluției transportului de mărfuri asupra locurilor de muncă și a profesiilor din sectorul feroviar).

Programul de lucru arată clar că partenerii sociali profită din plin de pe urma tuturor instrumentele puse la dispoziție de Dialogul Social European, printre care informarea și consultările, pozițiile comune, negocierile care duc la acorduri și proiecte comune.

Negocierile în virtutea Articolului 139 din Tratatul UE: o experiență importantă

În 1996 partenerii sociali europeni au negociat un prim acord - pe care l-au semnat în 1998 - referitor la includerea lucrătorilor din sectorul feroviar în directiva UE privind timpul de lucru (93/104/CEE, actuala 2003/88/CE). Prin acest acord, partenerii sociali declarau că angajații de la căile ferate sunt pe deplin incluși în câmpul de aplicare al directivei mai sus menționate, identificând trei domenii de activitate în care se pot aplica posibilitățile de derogare din Articolul 17 al directivei.

În momentul revizuirii directivei privind timpul de lucru și al includerii sectoarelor excluse (transporturi, pescuit și medici rezidenți), Comisia Europeană, Parlamentul European și Consiliul de Miniștri au respectat pe deplin acordul și definițiile partenerilor sociali. Totuși, în acest acord, partenerii sociali conveniseră asupra unor principii, fără a negocia termenii și condițiile privind timpul de lucru.

Cele două acorduri negociate în 2003 și semnate pe 27 ianuarie 2004 au adus o schimbare în acest sens constituind astfel o piatră de hotar pentru Dialogul Social European din sectorul căilor ferate deoarece stipulau:

- un acord privind introducerea unui Atestat European al Mecanicilor de Locomotivă, și anume a celor angajați în activitățile transfrontaliere
- un acord privind condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili angajați în servicii de transport feroviar transfrontaliere

În aceste acorduri, partenerii sociali și-au definit termenii și condițiile proprii privind lucrătorii vizați. Acordul referitor la "condițiile de muncă ale lucrătorilor repartizați în servicii de interoperabilitate transfrontaliere" a devenit legislație europeană (Directiva 2005/47/CE) în iulie 2005. Conținutul acordului privind "Atestatul european al mecanicilor de locomotivă" a fost integrat în proiectul de directivă al Comisiei Europene referitor la autorizarea personalului feroviar mobil, directivă care aparține în prezent celui de-al treilea Pachet Legislativ Feroviar.

Cele două acorduri definesc standarde comune de calificare a forței de muncă, vizează protecția și siguranța la locul de muncă pentru personalul mobil din sectorul căilor ferate și își propun evitarea practicilor de dumping social. Ele reprezintă o contribuție esențială a partenerilor sociali din sector în direcția creării unei piețe europene comune a căilor ferate.

Negocierile au fost dure, iar partenerii sociali au avut multe de învățat pentru a reuși a ajungă la un acord. Negocierile la nivel european, implicând delegații multinaționale cu parteneri provenind din diferite sisteme și culturi de negociere, necesită o voință și capacitate puternică de a se distanța de propriul fundal,

național, și de a căuta soluții comune la nivel european. Partenerii sociali europeni din sectorul feroviar au dobândit o experiență considerabilă și capacități sporite pe parcursul acestor negocieri încununată de succes.

2.2.3 VIITORUL DIALOGULUI SOCIAL DIN SECTORUL TRANSPORTULUI FEROVIAȚ

Sectorul european al căilor ferate se va confrunta și pe viitor cu provocările rezultate din stabilirea unei piețe europene comune a căilor ferate. Conform reglementării UE privind crearea Agenției Europene a Căilor Ferate, aceasta din urmă va influența crearea unei culturi europene a căilor ferate.

Partenerii sociali europeni, prin dialogul social, și-au adus deja un important aport prin stabilirea unei **culturi europene a partenerilor sociali din sectorul căilor ferate**. Astfel, cele două acorduri mai sus menționate au o dimensiune politică majoră. Una din principalele provocări în următorii ani va consta din implementarea și evaluarea ulterioară a acestor acorduri.

CER, EIM și ETF au păreri diferite privind liberalizarea transportului feroviar de călători, o prioritate majoră pe agenda legislativă actuală a UE. Totuși, cele trei organizații împărtășesc puncte de vedere comune referitoare, de exemplu, la politica de infrastructură sau concurența loială între mijloacele de transport. De exemplu, într-o declarație comună adresată Comisiei Europene în luna mai 2006, au cerut împreună accelerarea lucrărilor Comisiei Europene referitoare la internalizarea costurilor externe legate de taxa de utilizare a infrastructurii.

Agenția Europeană a Căilor Ferate (AECF) și-a început activitatea în anul 2005 și multe din activitățile sale vor avea impact asupra siguranței transportului feroviar, calificării profesionale și asupra condițiilor de muncă. Prin urmare, partenerii sociali trebuie să își continue activitatea în aceste domenii. AECF trebuie, de exemplu, să propună recomandări referitoare la autorizarea centrelor de pregătire profesională din sectorul feroviar, un aspect pe care partenerii sociali l-au inclus în programul lor de lucru pentru a putea fi cât mai proactivi posibil, pe baza experienței câștigate cu ocazia negocierii celor două acorduri anterioare.

Noi semne de întrebare vor apărea, de asemenea, odată cu implementarea pieței comune a transportului feroviar de mărfuri. Este de datoria partenerilor sociali europeni să observe evoluția situației, să analizeze impactul asupra locurilor de muncă și, dacă este cazul, să facă recomandări comune. În acest sens, partenerii sociali au inclus deja un proiect comun în programul lor de lucru.

Integrarea partenerilor sociali din noile și viitoare state membre este esențială pentru a putea menține în continuare un Dialog Social European de succes.



PARTEA 3:
Dialogul social din
sectorul căilor ferate
in noile și viitoarele
state membre
RAPOARTE DE ȚARĂ



3.1 ESTONIA

ISTORICUL CĂILOR FERATE ESTONE ȘI AL REFORMEI ACESTORA

Prima linie de cale ferată a fost inaugurată în 1870, între Paldiski-Talin-Narva-Gatina și s-a făcut legătura cu linia de cale ferată St Petersburg - Varșovia. În 1918 s-a înființat societatea independentă de Căi Ferate Estone (EVR). În 1940, EVR a devenit o parte a Căilor Ferate Sovietice. În 1992 a fost reînființată compania de stat independentă a Căilor Ferate Estone.

În 1993 a început restructurarea sectorului căilor ferate estone prin înființarea companiei de stat 100% AS Eesti Raudtee. În același timp, s-a luat decizia politică de a privatiza în întregime sistemul de cale ferată eston, inclusiv infrastructura.

Până în anul 1997, majoritatea departamentelor care se ocupau de managementul infrastructurii și de întreținere la AS Eesti Raudtee fuseseră separate și privatizate. Activitățile sociale ale întreprinderii, ca de exemplu spitalele, școlile și stațiunile de vacanță pentru angajații la căile ferate au fost externalizate. Transportul de Marfă și cel de călători au fost separate în 1998, ducând la formarea a patru Societăți cu Raspundere Limitată (100% de stat):

- AS Eesti Radtee - operator de transport de mărfuri
- Edelaraudtee AS - transport de călători cu trenuri diesel
- AS Elektriraudtee - transport de călători cu trenuri electrice
- AS EVR Ekspress- transport internațional de călători

În 2001, trei din aceste patru societăți au fost privatizate: AS Eesti Radtee, Edelaraudtee și AS EVR Ekspress. În același timp, AS Elektriraudtee a fost trecută în proprietatea municipală. Începând cu anul 2005, ceilalți operatori au beneficiat de acces deplin și total la infrastructura privatizată.

Pe parcursul procesului de restructurare a sectorului căilor ferate din Estonia,

numărul de angajați la căile ferate a scăzut cu 70% pe o perioadă de 10 ani (1996 - 2006).

HARTA ACTUALĂ A REȚELEI DE CALE FERATĂ ESTONE

Discuții despre renaționalizarea infrastructurii

Trăsătura specifică privatizării căilor ferate estone constă în faptul că și infrastructura a fost privatizată; astfel, de exemplu, operatorul privat de marfă AS Eesti Radtee este de asemenea proprietarul infrastructurii pentru transportul de marfă.

La începutul anului 2006 a avut loc o dezbatere politică referitoare la faptul dacă statul ar trebui sau nu să achiziționeze înapoi infrastructura.

AS EESTI RADTEE SAU CĂILE FERATE ESTONE SRL - PROFIL DE COMPANIE

Pe 31 august 2001 EVR a fost privatizată, devenind prima privatizare de căi ferate vertical integrată și prima privatizare de căi ferate în general de pe continentul european.

Baltic Rail Services Ltd., un consorțiu de investitori din SUA, Marea Britanie și Estonia, a plătit suma de 1 miliard de EEK, preluând peste 66% din acțiunile AS Eesti Raudtee.

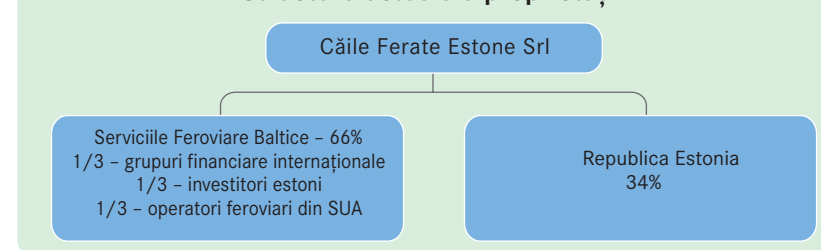
Compania oferă acces la infrastructură pentru serviciile de mărfuri și călători efectuând și servicii de transport de mărfuri.

DATE CONCRETE EVR

- Infrastructura de cale ferată a EVR constă din aproximativ 700 de km de cale ferată și din structurile aferente
- Îmbunătățirea capacității și siguranței infrastructurii a fost principalul obiectiv al investițiilor de amploare făcute de către EVR. Investițiile făcute în 2005 au fost de 472,5 milioane de EEK (~31 milioane de EUR).

ATTENTION : Estonian Railways EVR is again 100% state-owned since 8 January 2007. The Estonian government bought back first the privatised infrastructure and in January also the shares of the operational part. This country report was written during autumn 2006 and translated into 7 languages. We are not able to adapt the text to the new situation of the railway sector in Estonia.

Structura actuală a proprietății



- Numărul de locomotive în folosință a ajuns la 90 în 2005, suficient pentru a face față fluxului actual de cargo
- Flota de vagoane 3,779
- Numărul de angajați 2,330

PRINCIPALELE REUȘITE ALE EVR ÎN 2005

- Gestionare prin acces deschis conform directivelor UE din iunie 2004
- Volum de 44 de milioane de tone, în creștere
- Profit net de doar 62 de milioane de coroane estoniene (cauzat în principal de redistribuirea pieței și de taxa de infrastructură neadecvată)
- În 2005 o situație excelentă în ceea ce privește siguranța (numărul de accidente soldate cu răniți a scăzut la 6 în 2005, de la 24 în 2001)

Impactul aderării la UE - opinia companiei

- O nouă lege a căilor ferate și un nou sistem de taxe pentru accesul la infrastructură
- Alocarea capacității de infrastructură / redistribuirea pieței
- Trei noi operatori provenind din Rusia
- Pierderea unei părți de piață în calitate de operator de căi ferate
- Piața muncii deschisă altor țări din UE și în consecință presiunea asupra salariilor

Experiența noastră de pe urma integrării în UE: noi provocări într-un mediu transformat:

- A rămâne competitiv și a ne dezvolta propria afacere
- A face față și a depăși schimbările negative de pe piața transportului feroviar de mărfuri, de pe piața muncii și cea a salariilor din Estonia:
 - > Dezvoltarea și pregătirea angajaților pentru a reține personalul
 - > Procesele de dezvoltare a afacerii și obiectivele EVR
 - > Aabilități lingvistice
 - > Aabilități profesionale și manageriale
 - > A deveni mai competenți în abordarea pe care o avem asupra afacerilor și modelului social european.



TALLIN.
SABINE TRIER (ETF) ;
SERGE PITELJON
(ETF / CGSP CHEMINOTS);
JEAN-PAUL PREUMONT (CER) ;
JOLAN SEVTSOV
(ERAÜ RAILWAY UNION)

DIALOGUL SOCIAL ÎN SECTORUL CĂILOR FERATE ESTONE

Lipsa unui dialog social tripartit oficial la nivel de sector

Nu există dialog social tripartit oficial la nivel de sector, dar Sindicatul Lucrătorilor la Căile Ferate (ERWTU), cel mai mare sindicat din sectorul feroviar eston, este implicat în procesul care duce la crearea de legislație. Sindicatul este de asemenea reprezentat în comitetul național pentru dezvoltarea standardelor profesionale din sectorul căilor ferate.

Dialogul social bipartit la nivel de companie are un rol mai semnificativ

În companiile în care angajații sunt organizați, dialogul social se desfășoară prin intermediul unor schimburi regulate de informații și al consultărilor dintre sindicate și angajatori. Se organizează de asemenea negocieri privind salariile și condițiile de lucru, iar aceste negocieri conduc la încheierea de contracte colective de muncă.

În contractele colective sunt specificate condițiile salariale, securitatea socială, numărul de locuri de muncă, distribuția de informații și câmpul de aplicare a consultărilor, reconversia profesională a angajaților și aspecte legate de siguranța la locul de muncă.

În Estonia, comitetele de întreprindere nu sunt ceva obișnuit. Schimbul de informații și consultările au loc în timpul reuniunilor de informare regulate dintre angajatori și sindicate.

În opinia ERWTU: "Nivelul de dialog social este satisfăcător în cazul majorității companiilor. Există posibilitatea de a avea discuții substanțiale cu conducerea întreprinderii referitor la chestiunile cele mai relevante pentru angajați. Consultările și schimbul de informații funcționează bine în companiile tradiționale de căi ferate. Totuși, au apărut noi societăți în urma deschiderii pieței de transporturi în care sindicatele de obicei nu sunt binevenite. În consecință, este destul de complicat să organizezi angajații și să stabilești un dialog social în aceste com-

panii. Nu am putea spune totuși ca suntem ignorați complet, și aceasta deoarece toate companiile ne acceptă în calitate de partener social reprezentativ.”

O particularitate a legislației estone

Legislația estonă stipulează că întreprinderile trebuie să negocieze contracte colective de muncă separate cu toate sindicatele din întreprindere. Un sindicat nu poate fi înființat decât cu minimum cinci membri. Contractele colective acoperă doar membrii sindicatului care a semnat contractul colectiv de muncă.

În virtutea legislației estone, un angajator nu poate refuza negocierile pentru un contract colectiv de muncă atunci când un sindicat cere începerea acestor negocieri. Este nevoie de cel puțin cinci angajați pentru a înființa un sindicat.

Sindicatul Lucrătorilor la Căile Ferate crede ca acest sistem inhibă dezvoltarea dialogului social. Angajatorului i se cere să negocieze cu toate sindicatele, chiar dacă acestea sunt în număr de o sută. Această abordare contribuie la fragmentarea organizațiilor de angajați și la apariția de tensiuni interne în interiorul grupurilor de lucru. Pe lângă aceasta, reduce motivația companiilor de a se angaja în niste negocieri constructive pentru că cerințele sindicatelor ar putea să fie divergente și există întotdeauna riscul apariției unui nou grup de presiune care să nu fie mulțumit de rezultatul negocierilor, ceea ce înseamnă că menținerea unui mediu de muncă lipsit de greve ar putea deveni ceva problematic.

Un punct de vedere al sindicatelor

“În Estonia circulă gluma potrivit căreia companiile lucrează pentru sindicate. Trebuie să aibă departamente a căror unică sarcină constă în a negocia contracte colective de muncă cu diferitele sindicate. Este absolut necesar ca în Estonia companiile de căi ferate să înființeze o asociație patronală și să negocieze un contract colectiv unic pentru întregul sector. Aceasta este în interesul companiilor respective.” Jolan Sevtsov, Presedinte al ERWTU.

Sindicatul de la căile ferate este de părere că sindicatele ar trebui să întrunească un nivel minim obligatoriu de reprezentare. De exemplu, ar trebui să reprezinte cel puțin 30 % din angajații unei companii. Aceasta ar putea fi limita de la care o companie nu ar putea să refuze începerea negocierilor pentru un contract colectiv de muncă.

Sindicatele își stabilesc prioritatea de a încheia contracte colective de muncă. În cazul companiilor care nu dispun de reprezentare sindicală, un reprezentant al angajaților ar putea de asemenea să încheie contracte colective. Pe lângă Actul

Sindicatelor, Estonia a adoptat Actul Reprezentanților Angajaților, în care sunt specificate drepturile reprezentantului angajaților cu privire la diseminarea de informații, organizarea de consultări și de negocieri pentru a ajunge la un contract colectiv de muncă. Acest act stipulează de asemenea drepturile de securitate socială ale reprezentantului.

SINDICATELE DIN SECTORUL FERROVIAR ESTON

Din perspectiva sindicatelor:

În prezent există patru sindicate în sectorul căilor ferate din Estonia:

- Sindicatul Lucrătorilor de la Căile Ferate Estone (ERWTU), care reprezintă în jur de 2.000 de angajați de la 13 angajatori diferiți;
- Sindicatul Lucrătorilor de pe Locomotive cu aproximativ 200 de membri de la 2 angajatori diferiți;
- Asociația profesională a Lucrătorilor de pe Locomotive din Estonia cu aproximativ 150 de membri de la 2 angajatori diferiți.
- Koostöö ('Cooperare') cu 180 de membri de la o singură întreprindere.

ERWTU este singura organizație sindicală care organizează lucrătorii de la căile ferate de la toate societățile estone de căi ferate. Până în prezent, ERWTU a semnat contracte colective cu 10 angajatori, contracte care acoperă aproape 90% din membrii ERWTU. Contractele colective nu au fost deocamdată încheiate cu societățile în care sindicatele au fost înființate doar recent.

Celelalte sindicate au încheiat în total 5 contracte colective cu diferitele societăți în care sunt prezente.

Reprezentarea sindicală la Căile Ferate Estone SRL (EVR): perspectiva societății

În cadrul EVR sunt active trei sindicate:

- Uniunea Lucrătorilor de la Căile Ferate Estone (ERWTU)
- Asociația Profesională Estona a Mecanicilor de Locomotivă
- Uniunea Estonă a Mecanicilor de Locomotivă

Uniunea Lucrătorilor de la Căile Ferate Estone (ERWTU) este cel mai mare sindicat de la EVR și singurul sindicat care reprezintă toate categoriile de lucrători de la căile ferate. Reprezintă 1.375 de angajați, dintre care 58% din totalul de angajați de la EVR. Contractul colectiv semnat cu ERWTU are o validitate de trei ani, până în data de 31.12.2007.

Asociația Profesională Estonă a Mecanicilor de Locomotivă este o uniune profesională care reprezintă 113 mecanici de locomotivă, cu alte cuvinte, 32% din toți mecanicii de locomotivă angajați la EVR. Contractul colectiv de muncă semnat cu acest sindicat are o validitate de doi ani, până în data de 31.12.2007.

Uniunea Estona a Mecanicilor de Locomotivă este cea de-a doua uniune profesională din întreprindere. Reprezintă 153 de mecanici de locomotivă, dintre

care 43% dintre mecanicii de locomotivă de la EVR. Contractul colectiv de muncă semnat cu acest sindicat s-a încheiat oficial la sfârșitul anului 2005, dar va rămâne în vigoare până la semnarea unui nou contract colectiv. În momentul de față se desfășoară negocierile pentru noul contract.

Societatea definește totuși "partenerii sociali" într-un sens mai larg. Din punctul de vedere al EVR, partenerii de dialog social sunt:

- Sindicatelor
- Organismele Publice (de ex. Mediatorul Oficial) și Ministerul Afacerilor Sociale
- Inspectoratul Muncii
- Confederația Patronală Estonă
- Tribunalele

Negocierile salariale în sectorul feroviar eston (în opinia ERWTU)

Atunci când încheie contracte colective de muncă, ERWTU se ghidează după principiul conform căruia contractul ar trebui să fie încheiat pe o perioadă de termen lung, de până la trei ani.

Când negociem și încheiem contracte salariale, urmăm principiul conform căruia salariile tuturor angajaților ar trebui mărite cel puțin la nivelul ratei de creștere a productivității și al creșterii indicelui de prețuri la consumator. Sunt folosiți ca bază indicatorii din anul anterior și previziunile pentru anul în curs. În general, reușim să atingem acest obiectiv.

S-au înregistrat evoluții semnificative în ceea ce privește creșterile salariale pe parcursul ultimilor cinci ani. În 2001, de exemplu, salariul mediu din sectorul căilor ferate era cu 2% mai ridicat decât salariul mediu general. În 2005, salariul mediu pe sector era deja cu 18% mai mare decât media națională. În termeni reali, salariile lucrătorilor de la căile ferate au crescut cu aproape 51% între 2001 și 2005. Dacă ținem cont de inflație, creșterea a fost de 68%.

În prezent, deschiderea pieței serviciilor de transport și înființarea de noi societăți au un impact pozitiv asupra salariilor angajaților deoarece lipsește personalul calificat iar concurența care decurge de pe urma acestui fapt obligă întreprinderile să crească salariile angajaților cu un procent destul de semnificativ.

ultimii ani, sindicatele au încheiat contracte colective separat, ceea ce indică un nivel scăzut de cooperare între organizațiile care îi reprezintă pe salariați. De exemplu, ca angajator, AS Eesti Raudtee are trei contracte colective, ceea ce implică negocieri cu trei sindicate diferite.

Căile ferate au fost sectorul economic cel mai zburcitat în termeni sociali în ultimii ani. Acest lucru se datorează parțial faptului că în sectorul căilor ferate nu există un dialog social la nivel de ramură care să fie asemănător cu cel din transportul rutier, de exemplu. Atâta timp cât angajatorii și sindicatele nu încep să dezvolte standarde sociale și politici salariale de comun acord, nu pot fi asigurate nici obligația de a se abține de la acțiuni greviste, nici stabilitatea și dezvoltarea durabilă a întregului sector. ERWTU, care îi reprezintă pe lucrătorii de la căile ferate angajați de 13 angajatori diferiți, consideră că este absolut necesar să se dezvolte dialogul social la nivel de sector. Ar trebui să existe asociații patronale la nivel de ramură. Aspecte precum salariile, condițiile de angajare și timpul de odihnă ar trebui într-adevăr armonizate la nivel de sector.

NECESITATEA DE DIALOG SOCIAL LA NIVEL DE RAMURĂ ÎN SECTORUL CĂILOR FERATE

În Estonia nu există un contract colectiv unic care să acopere întregul sector. Prin urmare se țin negocieri separate cu fiecare societate de către fiecare sindicat. În

3.2 LETONIA¹

RESTRUCTURAREA SECTORULUI FERVIAR LETON

Căile Ferate Letone au fost înființate în 1919 ca societatea de căi ferate a unei țări independente. Si-a reluat activitățile comerciale în 1991. La puțin timp, statutul său juridic a fost schimbat, Căile Ferate Letone devenind o societate pe acțiuni de stat Latvijas Dzelzceļš (Căile Ferate Letone, de acum înainte LDZ) în care guvernul leton deținea 100% din acțiuni.

LDZ este o societate de transport feroviar integrată vertical care asigură transportul de călători și de mărfuri și care în același timp gestionează utilizarea publică a infrastructurii de cale ferată.

REȚEAUA DE CALE FERATĂ LETONĂ

- Lungimea operațională a întregii linii - 2 270 km
- Lungimea operațională a liniei electrificate - 257 km
- Lungimea principalelor linii de comunicație prin cablu - 3,174 km
- Lungimea liniei de comunicație cu cablu optic - 766 km

Restructurarea LDZ a început în 1998. O nouă lege a căilor ferate adoptată în 1998 a oferit baza juridică pentru restructurare. Scopul acesteia a fost liberalizarea sectorului căilor ferate, asigurarea unui nivel ridicat al siguranței transportului, obținerea sprijinului guvernului pentru serviciile de pasageri și întreținere a infrastructurii și crearea condițiilor pentru o concurență liberă în activitățile din sistemul de transport feroviar, toate acestea în conformitate cu cerințele legislației UE.

¹ un raport comun al societății (LDZ) și al sindicatului (LDzSA)



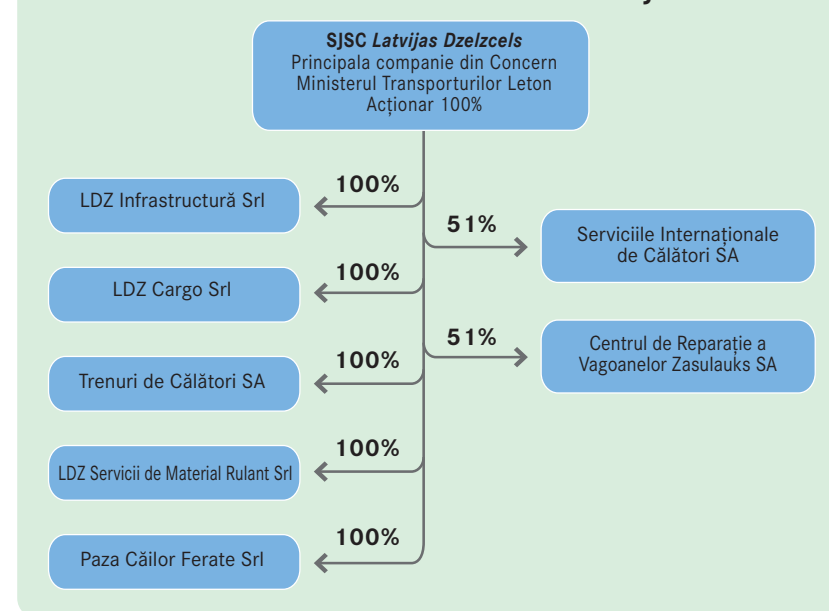
Începând cu anul 2002 au fost înființate patru filiale care funcționează în prezent:

- Trenurile de călători SA
- Centrul de Reparație a Vagoanelor Zaslauks SA
- Serviciul Internațional de Călători SA
- Paza căilor Ferate SRL.

În urma unei decizii a Consiliului de Miniștri din 2006 cu privire la ultima fază din restructurarea *Latvijas Dzelzceļš* SA, LDZ a înființat trei noi filiale pe lângă cele 4 deja existente: LDZ Infrastructură SRL, LDZ Cargo SRL și LDZ Servicii pentru Materialul Rulant SRL. Acestea își vor începe activitatea după intrarea în vigoare a sistemului reorganizat, iar LDZ va deveni compania mamă a celor 7 companii dependente ale Concernului.

Funcțiile operaționale ale viitorului model de activități comerciale sunt clar distribuite între companiile care formează Concernul. În termeni generali, aceste funcții ar putea fi împărțite în categorii mari, de bază - întreținerea și gestionarea infrastructurii de cale ferată, transportul de mărfuri, serviciile de călători și servicii de material rulant.

Structura de Conducere a Concernului Latvijas Dzelzceļš



Odată cu aderarea Letoniei la Uniunea Europeană, în strategia LDZ se acordă o atenție deosebită înlesnirii traficului de tranzit, dezvoltării coridoarelor de transport și procesului de integrare în UE.

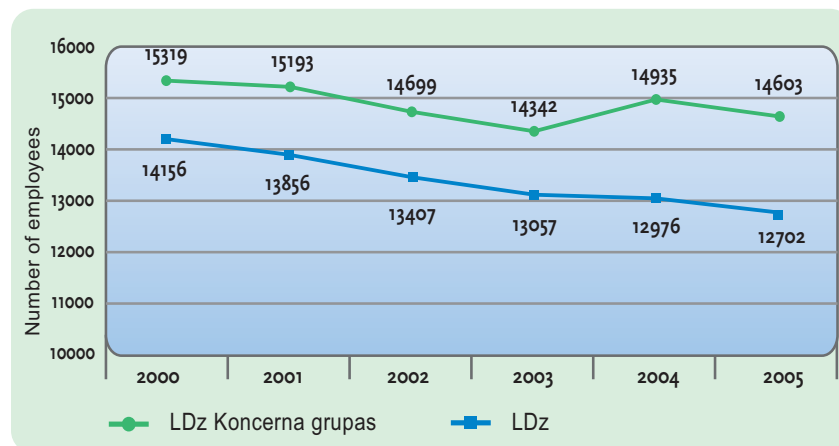
Infrastructura LDZ îi aparține companiei. Pentru a asigura implementarea cerințelor directivelor UE, taxele de utilizare a infrastructurii sunt stabilite de către Organul Reglementator, o instituție înființată de către guvern. Autoritatea națională a Căilor Ferate asigură distribuția capacității de infrastructură.

Spre deosebire de căile ferate din majoritatea statelor din UE, LDZ nu primește aproape deloc sprijin financiar de la bugetul național pentru activitățile de întreținere a infrastructurii sau pentru asigurarea serviciilor pentru călători. Totuși, în bugetul național din anul 2005 se prevede asigurarea de finanțare în scopul încurajării serviciilor interne de călători.

LDZ este cel mai mare angajator din Letonia și unul dintre contribuabilii cei mai importanți din țară. Peste 14.500 de persoane sunt angajate la Concernul LDZ, 12.700 dintre ele sunt angajați ai Latvijas Dzelzceļš SA, iar 1.900 lucrează la filialele concernului. Situația angajărilor în companiile din concern este ilustrată în Imaginea 1.

În 1995, înainte de a se începe procesul de restructurare, compania avea 20.254 de angajați.

Scăderea cea mai semnificativă a numărului de angajați se datorează separării serviciilor sociale (externalizarea serviciilor sociale ale companiei) în prima jumătate a anilor '90, precum și creării de alte structuri private în sectorul transportului feroviar și introducerii de noi echipamente și tehnologie. Reducerea numărului de angajați de la LDZ nu a cauzat nici un fel de tensiuni sociale.



O TRECERE ÎN REVISTĂ A ACTIVITĂȚII ECONOMICE A LDZ

Traficul de mărfuri, partea de piață și repartiția pe modalități

Traficul de mărfuri de tranzit se află în centrul activității economice a LDZ. A crescut cu 150% în perioada 2000 - 2005. Compania a transportat 54,9 milioane de tone de mărfuri în 2005. Acesta este cel mai mare volum înregistrat în ultimii 15 ani. Veniturile de pe urma acestui tip de activitate comercială depășesc 3/4 din veniturile totale generate de LDZ și de concern. Sistemul de cale ferată leton ocupă locul doi în rândul țărilor UE în ceea ce privește t/km transportată pe 1 cale ferată/km. Un km din infrastructură a transportat o încărcătură de 10,1 milioane de t/km de mărfuri în 2005.

Serviciile de tranzit pe cale ferată ale LDZ se desfășoară prin trei porturi principale. Principala cale de tranzit care leagă porturile maritime letone de Rusia, Belarus, Lituania și Estonia este în măsură să asigure o capacitate de tranzit de mărfuri de 62 de milioane de t pe an.

Partea de piață deținută de transportul feroviar de mărfuri din sectorul transporturilor letone crește în fiecare an. A atins 44% în 2005 (39% - rutier, 17% - transportul prin conducte).

Operatorii privați de mărfuri Baltic Express SA și Baltic Transit Service SA au început să aibă servicii de mărfuri. Volumul total de bunuri transportate de către acești doi operatori în 2005 a fost de 4,9 milioane de t, adică 10% din cantitatea totală de bunuri transportate.

Infrastructura

Din 1998, când au început să se folosească fondurile europene de asistență pentru viitoarele state membre, s-au investit mai mult de 150 de milioane de EUR pentru dezvoltarea infrastructurii de cale ferată din Letonia. Majoritatea fondurilor au fost folosite pentru reconstrucția instalațiilor de cale. Acest lucru a dus la creșterea vitezei traficului feroviar pe principalele tronsoane ale coridorului de tranzit. Sistemele de telecomunicații au fost modernizate prin adoptarea de tehnologii cu fibră optică. Acest lucru nu a produs doar o îmbunătățire a calității comunicațiilor, ci a accelerat de asemenea introducerea tehnologiei informațiilor. Astfel, au fost îmbunătățite semnificativ performanța operativă și calitatea serviciilor de marfă.

S-a construit un Centru modern de Sudare a Liniilor și s-au achiziționat echipamente permanente foarte productive pentru întreținerea infrastructurii în conformitate cu cerințele actuale.

Infrastructura căilor ferate letone se va dezvolta pe viitor în trei direcții principale: modernizarea liniilor ferate; dezvoltarea și sporirea capacității principalelor noduri de cale ferată - Riga, Liepaja și Daugavpils; modernizarea semnalizării pe linia ferată și a sistemului de comunicații prin radio.

Conform planurilor de dezvoltare a infrastructurii și de modernizare din proiectele pentru perioada 2007 - 2013, se preconizează ca Fondul de Coeziune UE să acorde 135 de milioane de EUR pentru a ajuta la finanțarea acestor proiecte.

Traficul de călători

Filiala LDZ Servicii de Călători SA asigură serviciile de trafic intern de călători. Serviciile de călători ocupă o parte semnificativă din structura traficului la LDZ. Numărul de călători transportați în sectorul de trafic intern a crescut în ultimii ani. În 2004 a crescut la 23,5 milioane, iar în 2005 la 25,5 milioane.

Costurile din transportul feroviar sunt mai ridicate decât cele din transportul rutier. Totuși, fondurile alocate de către guvern pentru încurajarea dezvoltării serviciilor de trafic de călători sunt cu mult mai reduse decât cele alocate sectorului de transport rutier. Un proiect ambițios de modernizare a materialului rulant depășit a fost inițiat cu asistența fondurilor UE. În cadrul acestuia vor fi reparate și modernizate 68 de trenuri electrice și diesel. Perioada de implementare a acestui proiect va fi de trei ani.

Filiala LDZ Serviciul Internațional de Călători SA asigură servicii de trafic transfrontalier de călători. Este vorba de trenurile de la Riga către Moscova și Sankt Petersburg în Rusia, către Gomel în Belarus, Truskavet și Simferopol în Ucraina.

Numărul de pasageri transportați în cadrul traficului transfrontalier este redus. Cifrele de călători s-au îmbunătățit ușor în ultimii ani. În 2005, creșterea față de anul precedent a fost de 6%.

REPREZENTAREA SALARIAȚILOR DIN SECTORUL CĂILOR FERATE - UN SINGUR SINDICAT ÎN SECTOR - SINDICATUL LETON AL LUCRĂTORILOR LA CĂILE FERATE ȘI DIN SECTORUL TRANSPORTURILOR (LDZSA)

LDzSA, sindicat care organizează lucrătorii din sectorul căilor ferate, este cel de-al treilea sindicat de sector din Letonia ca mărime. Are 16.000 de membri, 75% dintre aceștia fiind angajați ai LDZ, 19% la companii private de căi ferate și 6% angajați în alte sectoare. 85% dintre angajații LDZ sunt membri LDzSA.

Din 1998, LDzSA face parte din Federația Internațională a Lucrătorilor din Transporturi (ITF) și este membră a Federației Europene a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) din 2000.

LDzSA este singurul reprezentant al angajaților în dialogul social din sectorul feroviar. Legislația care reglementează dialogul social în Letonia conține stipulări privind activitatea unui agent autorizat, dar, în ciuda acestui fapt, o astfel de practică nu a prins teren în sectorul căilor ferate.

DIALOGUL SOCIAL ÎN SECTORUL FERVIAR LETON - CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ PE SECTOR

Legislația muncii și Legea referitoare la Sindicate din Republica Letonă regle-

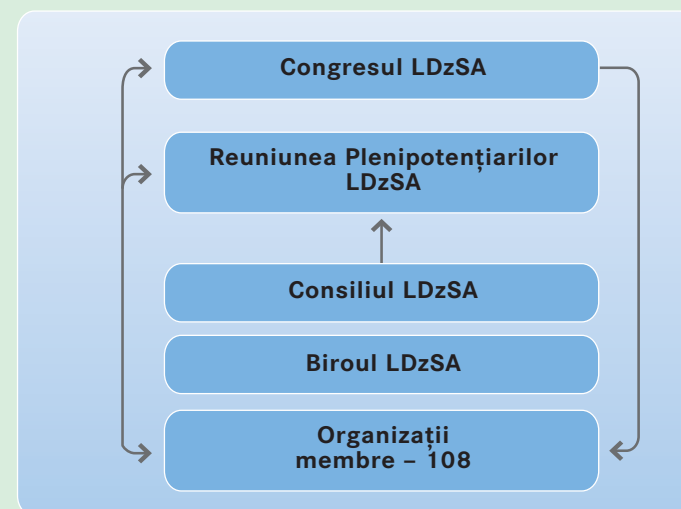
mentează dialogul social ca un mecanism de colaborare și consultare între angajator și organizațiile salariaților, asociațiile acestora și guvern.

Confederația Patronală Letonă, Alianța Liberă a Sindicatelor și guvernul (Ministerul Protecției Sociale), dialoghează la nivel național (**dialog social tripartit**). LDZ face parte din Confederația Patronală Letona iar LDzSA este o organizație membră a Alianței Libere a Sindicatelor Letone.

Instituția de **dialog social bipartit** pentru angajatorii din sectorul căilor ferate din Letonia este **Organizația Patronală Letona din Sectorul Căilor Ferate (LDzDDO)**. Această asociație a fost creată în 2002 de 7 companii din sector. Mai mult de 80% din angajații din acest sector sunt acoperiți de această asociație.

Un bun exemplu de dialog social în acest sector este Contractul General din Sectorul Căilor Ferate pe care l-au încheiat ambele părți. În conformitate cu legislația din Republica Letonă, astfel de contracte trebuie aplicate de către toate societățile din sector. Contractul General stabilește o arie minimă de drepturi și garanții pentru ambele părți, care sunt la rândul lor amplificate prin contractele colective de muncă de la societățile individuale. În sectorul căilor ferate s-au încheiat contracte colective în toate societățile care sunt membre LDzDDO precum și în toate societățile din concernul LDZ (în compania mamă - în Latvijas Dzelzceļš SA și în filiale - Trenuri de Călători SA, Centrul de Reparație a Vagoanelor Zaslulauks SA, Serviciile Internaționale de Călători SA și Paza Căilor Ferate Srl.)

Structura de Conducere a LDzSA



Contractele Colective încheiate de companiile din Concernul LDZ reglementează aspecte cum ar fi salariile, timpul de lucru și de odihnă, protecția muncii; alocații și garanții, protecția sănătății, cultură și sport; protecția drepturilor și a chestiunilor privind relația reciprocă dintre angajatori și salariați.

Contractul colectiv de la LDZ prevede garanții suplimentare pe lângă cele stabilite de legislația letonă:

- Creșterea salariilor angajaților - nu mai puțin decât rata inflației
- Sănătatea salariaților, asigurări de viață și în caz de accidente industriale
- O asigurare de pensie suplimentară pentru angajații profesionali individuali
- Alocații suplimentare plătite celor care și-au petrecut întreaga viață profesională ca angajați la căile ferate.

Filozofia economică și socială din spatele procesului de restructurare a LDZ se bazează atât pe asigurarea unui sector al căilor ferate competitiv și sigur cât și pe stabilirea unor prevederi de securitate socială pentru angajați care să corespundă condițiilor economiei de piață. Înainte de a se lua decizii care sunt esențiale pentru angajați, la LDZ a fost stabilită o regulă conform căreia se fac eforturi pentru a încerca să se ajungă la o înțelegere între opiniile exprimate de către angajator și cele ale sindicatelor. Aceasta se face prin ceea ce se numește dialog constructiv. La LDZ există un grup de lucru care se ocupă de Contractele Colective de Muncă care este format dintr-un număr egal de reprezentanți ai angajatorului și ai sindicatelor. Acest grup de lucru permanent a fost creat în 2001, iar sarcina sa constă în a supraveghea implementarea Contractului Colectiv de Muncă și în a pregăti planurile pentru eventualele schimbări necesare etc..

Un tip de dialog social tripartit la nivel de sector

Sindicatul este implicat în organismele de restructurare de la LDZ. Președintele sindicatului este un membru al comitetului de management al restructurării din Ministerului Transporturilor; președintele adjunct face parte din subgrupul de management al personalului din cadrul grupului de lucru privind restructurarea LDZ din cadrul ministerului. Contractul colectiv de muncă a fost încheiat pe o perioadă de timp care se extinde până în anul 2009. S-a ajuns la un acord referitor la plățile compensatorii pentru pensionarea anticipată a muncitorilor disponibilizați. În perioada inițială a reformelor de la LDZ s-a încheiat un Contract referitor la trierea și realocarea lucrătorilor care și-au pierdut locul de muncă în timpul procesului de restructurare.

Pentru părțile implicate în dialogul social este important ca toată lumea să înțeleagă ce anume așteaptă compania de la angajați și ce ar putea primi lucrătorii. Politica și procesul de management al resurselor umane de la LDZ au fost publicate într-o broșură specială, s-a pregătit un manual pentru angajați, iar centrul de instruire a informat managerii de la toate nivelurile și autoritățile executante ale sindicatelor în legătură cu strategia de gestionare a resurselor umane

și cu procesele de control al resurselor umane.

Colaborarea dintre sindicate și conducere se face în principal sub formă de informări și consultări, se elaborează o poziție comună și se lucrează la proiecte comune.

Sindicatul este reprezentat în Comitetul de Management al Resurselor Umane de la LDZ, în comisiile responsabile de chestiuni legate de protecția muncii, comisiile pentru sistemul de împrumuturi și prime acordate angajaților, precum și în comisiile care se ocupă de disponibilitatea locurilor de muncă și de recrutare. Sindicatul colaborează la implementarea politicii de resurse umane LDZ și la îmbunătățirea acesteia, la perfecționarea proceselor de management al personalului, la elaborarea Manualului pentru Angajați, la sondajele privind gradul de mulțumire a personalului etc. Se organizează de asemenea proiecte comune privind activitățile tradiționale din sector (excursii și vizite anuale, pregătirea aniversării LDZ, spectacole în care angajații sunt protagoniști etc.).

Un alt domeniu semnificativ de colaborare între conducere și sindicate este cel al pregătirii și dezvoltării profesionale a angajaților. În cadrul companiei există foarte multe oportunități pentru dezvoltarea personalului. La inițiativa sindicatelor, în 1998 s-a înființat un centru intern de pregătire profesională. În fiecare an, peste 2.250 de manageri și specialiști urmează cursuri în acest centru pentru a-și ameliora abilitățile profesionale și sociale. Managerii învață de asemenea ceea ce este necesar pentru a putea participa la dialogul social într-un mod adecvat. Contractul colectiv stipulează faptul că activiștii sindicali au dreptul să urmeze cursuri în centru, costul acestora fiind acoperit de un fond instituit de către angajatori.

Tendențele înregistrate de salariile de la LDZ

Măririle salariale reprezintă o temă permanent dezbătută în cadrul dialogului social de la LDZ, fiind în același timp o prioritate a Consiliului. Salariul mediu la LDZ în anul 2005 era de 466 EUR (o creștere cu 22% față de 2004).

Cifra de afaceri obținută din transportul de marfă a crescut cu 32% în primele trei luni ale anului în comparație cu aceeași perioadă din anul trecut datorită creșterii volumului de mărfuri și unei politici salariale consecutive în baza unui acord încheiat între conducerea căilor ferate și sindicate. Conform acestui acord, angajații primesc un bonus trimestrial pentru menținerea unui nivel bun de performanță. Nu este totuși suficient atunci când facem o comparație cu sectorul căilor ferate din UE. Letonia este antepenultima țară din UE în ceea ce privește salariile. Conform unui acord încheiat cu sindicatele, salariul mediu din întreprindere ar trebui să atingă 714 EUR în următorii doi ani. Nu este totuși îndeajuns pentru a putea asigura un salariu competitiv în interiorul UE.

Pe viitor, sectorul căilor ferate va ajunge să fie dominat și mai mult de proprietarii și expeditorii de mărfuri, ca rezultat al legislației liberale. Este posibilă priva-

tizarea filialelor. O serie de profesii specializate din sectorul căilor ferate (șefi de manevră, operatori ai aparatelor de cale, ingineri la instalațiile de semnalizare) pot lucra pentru alte companii de căi ferate din UE fără restricții specifice, și aceasta datorită unei proceduri comune de autorizare pentru acești specialiști. **Comaniile se așteaptă să întâmpine în viitor greutăți deosebite pentru obținerea de muncitori calificați. Mulți specialiști capabili și talentați precum și lucrători potențiali își părăsesc posturile din Letonia și merg în strainatate pentru a câștiga mai mulți bani.**

Aceasta înseamnă că LDZ nu are o altă opțiune decât creșterea treptată a nivelului salariilor lucrătorilor de la calea ferată pentru a ajunge la nivelul de afară. Totuși, creșterea productivității și reducerea numărului de angajați nu pot soluționa această problemă. Un nivel adecvat de finanțare guvernamentală este necesar pentru asigurarea serviciilor publice și întreținerea infrastructurii.

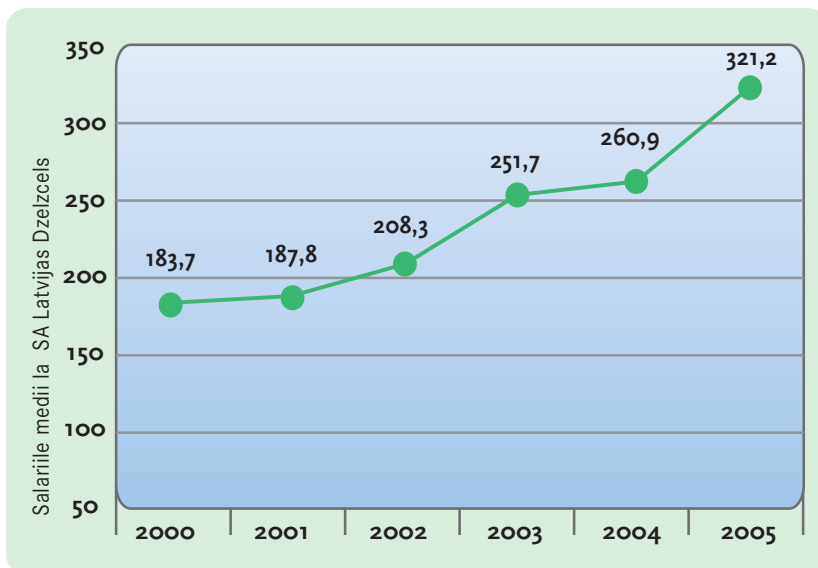
CE SE AȘTEAPTĂ DE LA DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN

LDZ are următoarele așteptări cu privire la dialogul social european la nivel de sector: o dezvoltare economică și socială echilibrată, sprijin strategic în procesul de integrare și asistență financiară prin intermediul fondurilor UE pentru modernizarea infrastructurii și a materialului rulant. Prin prisma dialogului social euro-

pean ar trebui să se facă eforturi pentru a aborda aspecte precum salarii minime comune pentru profesiile cele mai importante din căile ferate și condiții comune de pensionare a lucrătorilor la căile ferate.

LDZ a fost una din primele societăți din Letonia care a aderat la inițiativa **ONU Global Compact de responsabilitate socială corporativă**; pe baza acestui document încearcă acum să introducă nouă principii din domeniul drepturilor omului, drepturilor angajaților și mediului înconjurător. LDZ face tot ce îi stă în putință pentru a respecta valorile responsabilității sociale a întreprinderilor și pentru a efectua schimbări pozitive în virtutea principiului:

O afacere reușită este o afacere care este responsabilă din punct de vedere social.



3.3 LITUANIA

DEZVOLTAREA SECTORULUI CĂILOR FERATE

În Lituania există o singură companie de căi ferate, **Lietuvos geležinkeliai (LG)**. Compania este integrată iar principalele activități sunt transportul de călători, transportul de mărfuri și managementul infrastructurii. Este o companie 100% de stat.

Există o întreprindere privată, numită "Transachema", care a primit o autorizație de operare de servicii internaționale de transport de mărfuri și călători.

În urma restructurării recente a sectorului căilor ferate din Lituania au rezultat următoarele noi structuri:

LG avea 11.327 de lucrători la căile ferate în 2005. În 2000, compania încă avea 15.618 de angajați la căile ferate. Astfel, putem vedea că pe o perioadă de cinci ani s-a făcut o reducere de 4.291 (25%) de locuri de muncă.

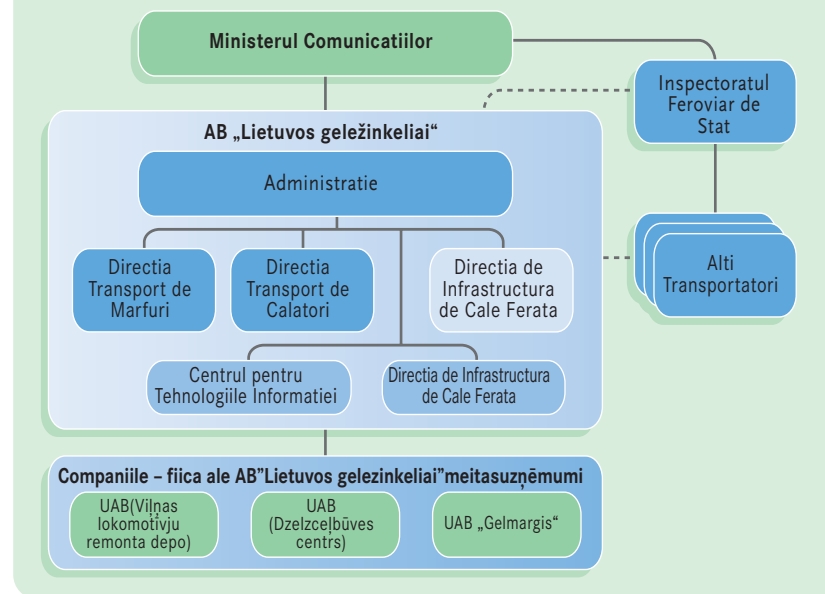
În ceea ce privește evoluția transporturilor, compania a înregistrat o creștere în transportul de mărfuri și o scădere în transportul de călători în perioada 2000 - 2005.

| | Transport de mărfuri | Transport de călători |
|------|----------------------|-----------------------|
| 2000 | 30,7 mil t | 8,ç mil călători |
| 2005 | 49,3 mil t | 6,7 mil călători |



LITHUANIA.
109 STATIONS OPERATE IN AN OVERALL
2187.4 KM TRACK.

Structura Sectorului Feroviar din Lituania

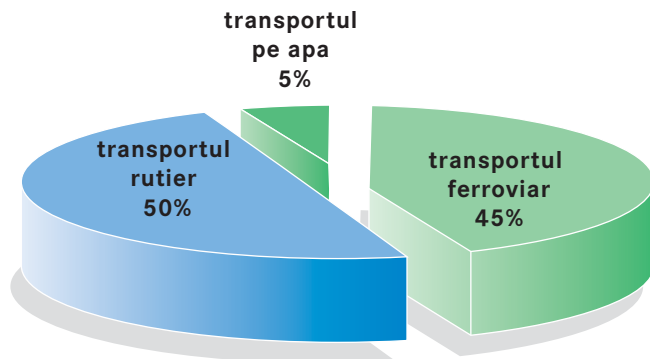


În 2005, transportul internațional de mărfuri a reprezentat 71% din transportul total de mărfuri, iar transportul intern de mărfuri a înregistrat o ușoară creștere începând cu anul 2003.

Procentul deținut de serviciile internaționale de călători a fost de 15% în 2005, în timp ce serviciile interne de călători au reprezentat 85%.

REPARTIȚIA PE MODALITĂȚI DE TRANSPORT ÎN TRANSPORTUL DE MĂRFURI DIN LITUANIA

Investițiile din sectorul feroviar au crescut semnificativ, de la 21,5 de milioane de € în 2000 la 124,3 de milioane de € în 2005. 54,8 % din aceste sume au fost investite în infrastructură, iar 40,1% în transportul de mărfuri. Doar 2,3 % din investiții s-au făcut în transportul de călători în 2005. Totuși, 71% din investiții au provenit din resursele proprii ale LG, 15,5 % din fondurile UE și doar 7,1% de la fondurile de stat.



DIALOGUL SOCIAL ÎN SECTORUL FERROVIAR DIN LITUANIA

Sindicatul din sectorul feroviar

La societatea LG există două sindicate active: Federația Sindicatelor Lituanie a Lucrătorilor de la Căile Ferate, cu 5.600 membri, și Asociația Lituană a Sindicatelor Lucrătorilor de la Căile Ferate, cu 1.200 membri.

Nu există dialog sectorial tripartit

Nu există un comitet oficial de dialog tripartit pentru sectorul feroviar. Sindicatele participă totuși la întrunirile Ministerului în care sunt discutate proiecte de reformă a căilor ferate.

Unul dintre cele două sindicate participă la dialogul social interprofesional tripartit în cadrul Confederației din care face parte. Se organizează anual conferințe între sindicate și conducere. Sindicatele din sectorul căilor ferate au solicitat să fie reprezentate în Consiliul de Monitorizare a Intreprinderilor, cererea lor a fost însă respinsă de guvern.

Dialogul bipartit

Dialogul social se desfășoară la nivel de întreprindere. Cele două sindicate din întreprindere au hotărât să înființeze un organ reprezentativ comun pentru a negocia și semna împreună contractul colectiv. Contractul colectiv de muncă de la LG reglementează chestiuni legate de locurile de muncă și de disponibilizări, sănătate și siguranță, concedii anuale, salarii, plăți suplimentare pentru lucrătorii mobili precum și pregătirea și reconversia profesională.

Sindicatul din sector au putut negocia mărimi salariale pe tot parcursul ultimilor ani, iar aceste mărimi sunt mai ridicate decât media din sectorul public. În ciuda acestui fapt, nivelul relativ scăzut al salariului mediu lunar (487€ în 2005) deter-

mină problema unui "exod al creierelor" în Lituania, ca și în cazul celorlalte state baltice.

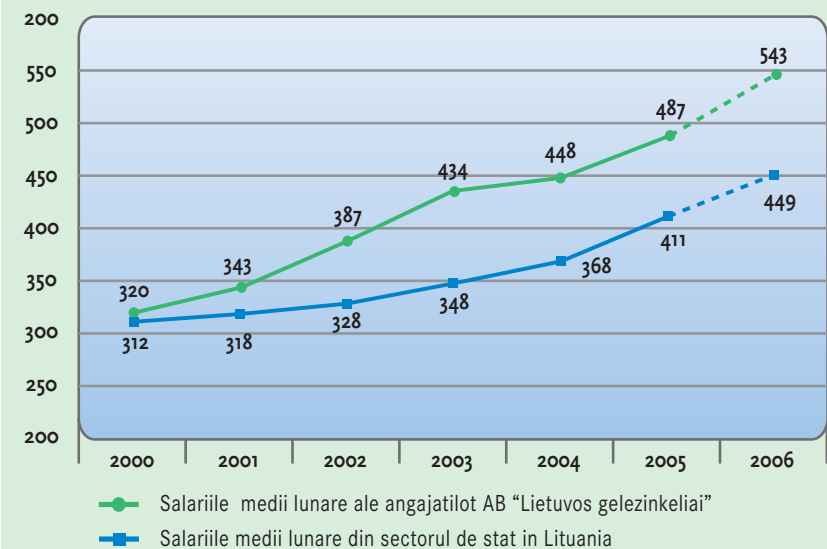
Măririle de salarii (salarii medii lunare în €)

Intreprinderea a lansat de asemenea un program de pregătire profesională împreună cu sindicatele, precum și o serie de activități sociale:

Calificarea și Perfecționarea Angajaților

- 12 % dintre angajați au diplome din învățământul superior
- 26% se bucură de o înaltă pregătire profesională
- în 2005, 823 angajați au studiat la școli și colegii de învățământ superior AB LG a înființat 20 de burse nominale pentru studenții cu rezultate excelente
- Angajații beneficiază de asemenea de instruire la locul de muncă

Măririle de salarii (salarii medii lunare în €)



In 2005, întreprinderea a lansat un proiect de perfecționare a angajaților sprijinit financiar de Fondul Social European (costul proiectului este de peste 1 milion de EUR, 35% provenind din asistența financiară UE)

- în 2005, întreprinderea a cheltuit 0,8 milioane de EUR pe pregătirea angajaților.

Fondul pentru Necesități Sociale

- Fondul pentru Necesități Sociale a fost practic triplat în ultimii ani:
 - > 0,38 milioane de EUR alocate pentru necesitățile sociale în 2000
 - > 1,16 milioane de EUR alocate pentru necesitățile sociale în 2006
- Fondurile au fost alocate pentru:
 - > activități de petrecere a timpului liber pentru angajați și familiile acestora în tabere de vară
 - > Servicii de sănătate pentru angajați (teste de diagnosticare, terapie în sanatorii, etc.)
 - > Sprijin acordat angajaților care studiază
 - > Sprijin material angajaților și foștilor angajați pe termen lung (pensionari)
 - > Sprijin acordat organizațiilor de tineret și clubului de veterani
 - > Organizarea concediilor de odihnă ale lucrătorilor de la căile ferate, etc.

Alte Măsuri Sociale

- Tabăra de copii "Ignalina"
- Aproximativ 800 de copii ai lucrătorilor de la căile ferate și-au petrecut vacanța în aceasta tabără în timpul lunilor de vară
- Complexul de pregătire, reabilitare și agrement al angajaților de la Giruliai
- Aproximativ 3000 de lucrători de la căile ferate și membrii familiilor acestora și-au petrecut o parte din lunile de vară în acest complex
- revista "Lucrătorul la Căile Ferate" Publicată de două ori pe lună
 - Premiul Onorific al Lucrătorului la Căile Ferate Inițiat în 1997, până în prezent 176 de angajați au primit acest premiu.

Din prezentarea făcută de către LG

Reprezentarea sindicală și dialogul social în Lituania în general

Constituția Lituaniei (1992) și Legea Sindicatelor (1991) le permit lucrătorilor să formeze și să se alature sindicatelor, care la rândul lor sunt înființate liber și au permisiunea de a funcționa în mod independent. Sindicatele trebuie să aibă cel puțin 30 de membri fondatori în întreprinderile mari sau nu mai puțin de o cincime din toți angajații în întreprinderile mici pentru a putea fi înscrise legal. Constituția

prevede de asemenea dreptul la grevă, dar Codul Muncii îngreunează foarte mult organizarea de acțiuni greviste. Numai un sindicat sau comitetul de greva al sindicatului poate declanșa greva, astfel încât angajații care nu sunt reprezentați de către un sindicat nu pot face grevă în mod legal.

În prezent sindicatele sunt relativ lipsite de putere în Lituania; reprezintă aproximativ 200.000 de membri, adică 14% din forța de muncă. Există trei asociații importante de sindicate: Confederația Lituană a Sindicatelor care are 120.000 de membri (Federația Lituană a Lucrătorilor de la Căile Ferate face parte din aceasta confederație), "Solidaritatea" Sindicatelor Lituanice cu 58.000 de membri și Federația Lituană a Muncii cu aproximativ 20.000 de membri (include o ramură a sindicatului de la căile ferate).

Legea referitoare la Contractele Colective de Muncă (1991) stipulează și protejează dreptul la negociere colectivă pentru aproape toți lucrătorii, precum și dreptul sindicatelor de a-i organiza pe angajați. Noua Lege a Muncii, intrată în vigoare în 2003, stabilește negocierea colectivă drept principalul instrument de reglementare a relațiilor de muncă și le oferă lucrătorilor dreptul de a fi reprezentați la negocierile colective fie de sindicate fie de comitetele de întreprindere alese prin vot secret în cadrul unei reuniuni generale a forței de muncă. Comitetele de întreprindere se bucură de toate drepturile unui organ reprezentativ în absența sindicatului, dar nu pot asuma funcțiile care sunt recunoscute de lege ca fiind prerogativele sindicatelor. Reprezentanții lucrătorilor au dreptul legal la informare și consultare în legătură cu situația generală a întreprinderii, concedierea angajaților pe criterii tehnice sau economice și restructurarea locurilor de muncă. În cazul anumitor chestiuni, ca de exemplu modificarea regulamentului intern de muncă, este necesar consimțământul reprezentanților lucrătorilor.

Negocierile colective privitoare la relațiile de muncă, inclusiv la salarii, nu sunt o practică obișnuită în Lituania. Se estimează că între 5 și 25% din lucrători erau acoperiți de contracte colective în 2003. Totuși, situația este alta în cazul locurilor de muncă acoperite de bugetul de stat și al celor de la întreprinderile de stat, unde, în mod tradițional, există sindicate puternice, cum este și cazul sectorului feroviar.

Dialogul Social

Codul Muncii reglementează și dialogul social în Lituania. Acesta se poate desfășura la diferite niveluri, național, sectorial, teritorial și de întreprindere. Dialogul social poate de asemenea să ia forme diferite, precum consiliile și comisiile tripartite sau bipartite, iar aceste organisme participă în general la procedurile de informare și consultare, efectuează negocieri colective pentru a obține un sistem de negociere colectivă și pentru a-i implica pe angajați în procesul de conducere a întreprinderii.

TALLINN.
LITHUANIA'S
TRADE UNION
REPRESENTA-
TIVES IN THE
MEETING.



Surse:

- BERD (2006): Strategie pentru Lituania, p. 35, <http://www.ebrd.com/about/strategy/country/lith/strategy.pdf>
- EIRO (2005): Tripartite partnership institutions examined (Instituțiile de parteneriat tripartit examinate), <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2005/01/feature/lt0501103f.html>
- Gruzevskis, Boguslavas/ Blaziene Inga (2003): Dialogul social și UME în Lituania, <http://www.eurofound.eu.int/docs/areas/industrialrelations/EF0388ch6.pdf>
- OIM (2004): Profilul Legislației Naționale a Muncii: Lituania, <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/ll/observatory/profiles/li.htm>
- Parlamentul Republicii Lituania (2003): Codul Muncii, http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_e?p_id=191770
- Consiliul Tripartit (2006), <http://www.lrtt.lt/en/index.htm>
- Departamentul de Stat al S.U.A. (2005): Raport de țară referitor la Drepturile Omului în Lituania 2005, <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61660.htm>

Dialogul tripartit

În prezent în Lituania dialogul tripartit este mult mai dezvoltat și mai extins decât dialogul bipartit și de obicei are loc la nivel național. Deoarece guvernul lituanian joacă un rol relativ activ în promovarea dialogului social, acesta este dezvoltat mai ales din perspectiva de “sus în jos”.

Cea mai importantă platformă pentru dialogul tripartit este Consiliul Tripartit al Republicii Lituania (LRTT). Acest consiliu a fost înființat în 1995 în urma unui acord privind parteneriatul tripartit semnat de care reprezentanții guvernului, sindicate și organizațiile angajaților. Activitatea Consiliului se bazează pe principiul unui parteneriat egal; se încearcă soluționarea problemelor sociale, economice și ale muncii cu ajutorul unui acord reciproc între toți partenerii, aceasta în scopul promovării armoniei sociale. Un acord referitor la cooperarea tripartită, semnat de cele trei părți în 2002, prevede organizarea de reuniuni regulate pentru a se discuta aspecte legate de implementarea priorităților.

Consiliul acționează în conformitate cu Constituția, Codul Muncii, alte legi și regulile proprii. Regulile de bază ale activităților sale includ egalitatea în drepturi a diferitelor părți, activități obișnuite, consensul comun în luarea deciziilor și natura de recomandare a deciziilor pentru părți. Numărul total de membri nu poate depăși 15, adică nu mai mult de cinci reprezentanți pentru fiecare parte. Toate cele trei asociații de sindicate menționate mai sus sunt reprezentate în Consiliu.

3.4 BULGARIA²

RESTRUCTURAREA SECTORULUI FERROVIAR BULGAR

Transportul feroviar este un element central al sistemului național de transport iar dezvoltarea sa în vederea integrării în Sistemul European de Transport are o influență esențială asupra întregii dezvoltări economice a Republicii Bulgaria.

Dezvoltarea sistemului de transporturi face parte din procesul continuu și ireversibil de restructurare a economiei naționale din ultimii ani și se bazează pe experiența membrilor Uniunii Europene, pe principiile economiei de piață - o piață liberalizată și libera concurență.

Calea Ferată Bulgara a fost înființată în 1888 și este una dintre cele mai vechi căi ferate din Europa. Pozitia geografică a țării asigură legătura între Europa și Asia, iar calea ferată a contribuit la dezvoltarea relațiilor cu țările din regiunea Balcanilor, din Europa Centrală, Occidentală și de Nord precum și cu Orientul Apropiat.

Căile Ferate Bulgare operează o rețea de cale ferată de aproape 4.200 de km în interiorul țării, având de asemenea și câteva destinații îndepărtate. Sistemul de cale ferată al Căilor Ferate Naționale Bulgare este conectat cu sistemele din țările învecinate - Grecia, Turcia, România, Serbia și Muntenegru. În prezent se desfășoară un proiect care prevede conectarea prin cale ferată cu Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei. Legăturile transfrontaliere au fost de asemenea întărite prin extinderea legăturii prin feribot între Varna și Ilihovsk (Ucraina). Pentru a satisface necesitățile clienților, căile ferate depun eforturi continue pentru a spori calitatea serviciilor, desfășurându-și activitatea într-un mediu orientat către piață și aflându-se sub presiunea exercitată de concurență.

În trecut, BDZ a funcționat ca o întreprindere publică care furniza servicii de transport național și internațional în virtutea unor principii comerciale. Societatea folosește în principal locomotive, vagoane, containere și alte aparate de cale proprii.

Dat fiind că trebuie să se asigure un management eficient al transportului feroviar într-un mediu marcat de o concurență de piață acerbă, este necesară o restructurare graduală.

Astfel:

- în 1995 - Căile Ferate Naționale Bulgare au fost restructurate în Societatea Națională "Căile Ferate Naționale Bulgare" cu un personal alcătuit din 84.180 de persoane;

- între 1996 - 1997 - retragerea unor lucrări industriale de cale ferată din structura societății: reducerea personalului la 61.000 de angajați;
- în 1998 - schimbările au continuat. Un întreg nivel de conducere a fost eliminat din structura BDZ - Departamentele de Căi Ferate Regionale. A fost redus numărul de regiuni, depozite și vagoane: personalul s-a redus la 49.250 de angajați;
- în 1999 - privatizarea a 10 unități industriale a căilor ferate: 44.585 de angajați;
- în 2000 - privatizarile au continuat într-un ritm accelerat și s-a ajuns la 37.250 de angajați.

În data de 1 ianuarie 2002, odată cu implementarea Actului Transportului Feroviar și în baza Directivelor UE din domeniul transporturilor, au fost înființate două structuri comerciale independente:

- **Proprietar unic al societății de interes guvernamental pe acțiuni "Căile Ferate Naționale Bulgare" (BDZ EAD)** este un operator feroviar a cărui activitate comercială principală constă în furnizarea de servicii de transport feroviar de călători și de mărfuri pe liniile interne și internaționale, întreținerea și reparația vehiculelor de cale ferată și orice alte activități neinterzise de lege.
- **Compania Națională de Infrastructură de Cale Ferată (NRIS)** este o întreprindere publică a cărei principală activitate comercială constă în a facilita utilizarea capacității rețelei de cale ferată de către transportatorii autorizați și în implementarea activităților de dezvoltare, reparație, întreținere și operare a infrastructurii de cale ferată.

Aceste companii nou înființate trec în prezent printr-o perioadă de restructurare. Ele funcționează și își îndeplinesc principalele sarcini într-un mediu marcat de o scădere a productivității din sectoarele economice, un material rulant din ce în ce mai învechit, de o rețea de cale ferată de proastă calitate, etc.

Procesul de restructurare înaintea în două direcții, și anume:

- **Optimizarea rețelei de cale ferată** - trebuie întreprinse foarte multe acțiuni în virtutea noului mod de organizare a muncii pentru toate activitățile din procesul de operare și de management.
- **Restructurarea organizațională a căilor ferate.** Schimbările au în vedere reconsiderarea numărului de angajați, ținându-se cont de discrepanțele între costurile de personal și forța de muncă.

Evaluarea companiei cu privire la procesul de restructurare:

În ciuda problemelor, suntem de părere că este de asemenea util să menționăm efectul economic pozitiv pe care îl are procesul de restructurare a transportului feroviar din Republica Bulgaria.

² Raport comun al NRIS -manager de infrastructură- și BDZ EAD -operator

- Limitarea și reglementarea costurilor prin elaborarea și introducerea de metode pentru distribuția costurilor în funcție de linii, secții și gări;
- Planificarea și raportarea costurilor în funcție de activități per total (călători și marfă);
- Estimarea costurilor cu ajutorul unui indicator (tren/km; tonă brută/km; loco/oră);
- Reglementarea relațiilor între cele două companii pentru a asigura accesul și utilizarea infrastructurii de cale ferată pusă la dispoziție de ambele părți prin semnarea unui acord;
- Elaborarea unor documente de reglementare internă referitoare la reglementarea generală a proceselor și la respectarea standardelor europene.

Principalele obiective ale companiilor din sectorul feroviar sunt:

- O orientare și o politică care să țină cont de piață, în scopul recunoașterii companiilor ca organizații responsabile social;
- Tranziția de la o strategie care se bazează pe asistență la redobândirea capacității proiectului și la dezvoltarea ulterioară a tehnologiei de infrastructură, transport și administrare;
- O politică orientată către dezvoltarea resurselor umane, îmbunătățirea condițiilor de muncă și satisfacerea unei game de necesități sociale în conformitate cu standardele moderne;
- O integrare orizontală și verticală cu participanții de pe piața națională și internațională și modernizarea structurii funcționale și de produse;
- Dezvoltarea și adaptarea la piață a structurii de produse;
- Îmbunătățirea sistemului organizațional, de achiziții publice și logistică, și de management financiar în vederea sporirii dinamismului, flexibilității și adaptabilității;
- Armonizarea condițiilor și a integrării ulterioare în Sistemul European de Transport Feroviar, în principal prin îmbunătățirea infrastructurii feroviare și prin realizarea legăturii cu țările vecine Republicii Bulgare.

Principalul obiectiv al celor două companii nou create este integrarea în Uniunea Europeană prin construirea unei infrastructuri moderne și prin reînnoirea materialului rulant pentru a avea trenuri mai rapide, sporindu-se astfel competitivitatea sectorului feroviar.

În 2005, doi noi transportatori au intrat pe piața bulgară, dar deoacumdată dețin un procent redus de piață.

Date și cifre

- Fluxul de călători și marfă (în jur de 40 de milioane de călători și 20 de milioane de tone de marfă) a crescut în mod constant în ultimii ani. Capacitatea de pro-

ducție a Companiei Naționale de Infrastructură de Cale Ferată (singura entitate care gestionează infrastructura de cale ferată din Republica Bulgaria) este de 28.000 tren/km pentru transportul de marfă și de 35.000 tren/km pentru transportul de călători.

- Lungimea totală a liniei este de 7.349 km, dintre care 4.876 km de linie electrificată.
- NRIS are o forță de muncă de 15.500 persoane.
- Capacitatea BDZ EAD ca operator este următoarea: locomotive (diesel și electrificate) - 584; trenuri cu unități multiple (diesel și electrificate) - 89, vagoane de călători - 1.217 și trenuri de marfă - 12.114.
- BDZ EAD are o forță de muncă de 17.979 angajați.

Strategia ambelor companii din sectorul feroviar pentru anul 2012 își propune:

- Sporirea procentului pe care îl dețin din piața transporturilor;
- “Renașterea” transportului feroviar;
- Liberalizarea transportului feroviar internațional;
- Asigurarea calității și protecției intereselor clienților;
- Obținerea unor reguli comune de concurență între diferitele modalități de transport și între diferiții operatori;
- Optimizarea nivelurilor de personal.

Activitățile din sectorul feroviar au ca scop implementarea programului de investiții ale proiectelor, încheierea restructurării sectorului, elaborarea de documente generale de reglementare, optimizarea nivelului de personal și asigurarea unei relative stabilități economice și de producție - operaționale.

Toate obiectivele menționate au condus la introducerea unei noi strategii de dezvoltare a resurselor umane bazată pe optimizarea calității și numărului de personal, pe corelarea salariilor cu nivelurile de eficiență și pe posibilitatea unei modelări flexibile și operative a calificărilor profesionale.

Managementul resurselor umane este o activitate strategică care trebuie să asigure cantitatea, calitatea și structura corespunzătoare a forței de muncă și care trebuie de asemenea să verifice dacă activitățile și comportamentul acestora sunt în conformitate cu strategia de afaceri a societăților de căi ferate.

PRINCIPALELE OBIECTIVE ALE PROGRAMULUI DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE SUNT ÎMPĂRȚITE ÎN DOUĂ ARII:

- Aria economică:
 - > Determinarea nivelurilor de personal necesare pentru implementarea programului economic;
 - > Asigurarea de condiții de muncă care să poată capta întreg potențialul lucrătorilor la locul de muncă;

- Aria socială:
 - > Asigurarea unui nivel de trai normal lucrătorilor și angajaților;
 - > Condiții de muncă care să respecte sănătatea și siguranța;
 - > Asigurarea de oportunități pentru dezvoltarea profesională a lucrătorilor, oferindu-le oportunități de avansare profesională în cadrul companiei.

PRINCIPALE TENDINȚE DIN PROGRAMUL DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE:

- **Elaborarea unei strategii de afaceri și identificarea resurselor umane necesare pentru implementarea acesteia:**
 - > Identificarea de priorități în activitățile de operare și întreținere a infrastructurii, precum și în cele de mișcare, aprovizionare și gestionare a trenurilor în gări;
 - > Identificarea de priorități strategice pentru operator în domeniul transportului de călători și al strategiei de piață pentru transportul de marfă;
 - > Analiza resurselor umane actuale - număr, vârstă, sex, funcții, profesii, calificări, pregătire, structuri manageriale și de producție;
 - > Dezvoltarea unui sistem de informații pentru baza de date de resurse umane în vederea creării unui sistem de promovare a dezvoltării carierei profesionale.
- **Identificarea problemelor legate de atingerea obiectivelor din aria resurselor umane și măsurile pentru a le soluționa:**
 - > Elaborarea și aprobarea de criterii și indicatori pentru evaluarea personalului împreună cu Sindicatele;
 - > Acordarea de drepturi depline de pensionare și de alocații de la casa de asigurări lucrătorilor disponibilizați în funcție de perioada lucrată și de vârstă;
 - > Utilizarea personalului disponibil în activitățile de restructurare și de transformare tehnologică la locul de muncă, lucrătorilor cerându-li-se să îndeplinească mai mult decât atribuțiile unui singur post sau funcție;
 - > Căutarea unor modalități de motivare a lucrătorilor și angajaților pentru a încuraja o performanță mărită și crearea de condiții care să asigure o folosire cât mai bună cu puțință a timpului de lucru pentru creșterea productivității;
 - > Întărirea comunicării cu lucrătorii și angajații din toate regiunile țării prin consultarea lor în vederea îmbunătățirii organizației muncii prin intermediul discuțiilor și consultărilor;
 - > Aplicarea de diferite sisteme pentru a limita reducerile de locuri de muncă prin reducerea timpului de lucru și introducerea unor modele de angajare flexibilă.
- **Îmbunătățirea relațiilor la locul de muncă se face în trei direcții:**
 - > Climat de pace socială cu ajutorul dialogului social cu Sindicatele;
 - > Crearea de relații prietenoase între angajatori pe de o parte, lucrători și angajați pe cealaltă parte;

- > Stabilirea unui sistem de evaluare a resurselor umane și de remunerație pentru munca desfășurată prin îmbunătățirea performanței muncii și a comunicării dintre angajator și angajat;
- > Crearea de posibilități pentru dezvoltarea profesională și comercială și pentru ridicarea nivelului salariilor;

• **pregătirea personalului este orientată în trei direcții:**

- > Reconversie profesională internă, în funcție de necesități, pe baza unei analize (pensionarea prevăzută a lucrătorilor mai în vârstă, schimbări în organizarea muncii), în vederea îndeplinirii de alte sarcini, acoperirii posturilor vacante, dezvoltării carierei;
- > Instruire suplimentară și reconversia angajaților ca rezultat al schimbărilor din sector;
- > Elaborarea de criterii pentru selecționarea candidaților și culegerea de informații pentru examinarea calificărilor;
- > Includerea în programe prioritare de reconversie profesională a personalului;

• **Măsurile implementate de Angajator pentru a depăși presiunile sociale din echipa sunt următoarele:**

- > Adoptarea unui Program Social pentru a crește costurile sociale de servicii medicale și de prevenție, furnizarea de hrană gratis, asistență financiară în caz de boală îndelungată, asistență punctuală și alte forme de asistență.
- > Programele de optimizare a personalului nu întrevăd o reducere semnificativă a numărului de locuri de muncă. Mecanismele de reducere a personalului sunt direcționate către cei aflați în pragul pensionării, către reconversia profesională a personalului disponibilizat, precum și înspre dezvoltarea unui Program pentru Investiții în Angajabilitatea Temporară. În prezent se elaborează un Program pentru tinerii experți pentru a-i menține pe lucrătorii tineri în sector.
- > Strategia de dezvoltare are în vedere activități care nu au o legătură directă cu principalele arii de activitate din cele două societăți. Aceasta va duce la reducerea de locuri de muncă și va elibera resurse care vor fi folosite pentru măririle de salarii.

DIALOGUL SOCIAL DIN SECTORUL TRANSPORTULUI FERVIAR IN REPUBLICA BULGARIA

Statutul și natura reprezentativă a sindicatelor

Legislația bulgară reglementează raporturile dintre angajatori și sindicate prin intermediul unui Cod al Muncii în care sunt incluse principiile Dialogului Social. Pentru a fonda un sindicat este nevoie de 6 membri.

Dialogul social tripartit

Consiliul Național pentru Colaborare Tripartită prevede colaborarea și consultările la nivel național. Este alcătuit din reprezentanți ai Guvernului, organizații sindicale interprofesionale recunoscute și reprezentanți patronali la nivel național.

La nivel național există două Sindicate reprezentative: Confederația Sindicatelor Independente din Bulgaria și Confederația Muncii PODKREPA.

Dialogul Social la nivel de ramură și la nivel municipal este stabilit de către Consiliile pentru Colaborare Tripartită. Există și un consiliu industrial pentru colaborare socială sub egida Ministerului Transporturilor, dar în momentul de față acesta nu funcționează.

Dialogul social bipartit

La nivel "de întreprindere", Dialogul Social este implementat prin intermediul Contractelor Colective de muncă și al Consiliilor pentru Colaborare Socială. Există două contracte colective diferite pentru cele două societăți.

Sindicatul reprezentat în cadrul BDZ EAD și NRIC sunt următoarele:

- Sindicatul Lucrătorilor la Căile Ferate din Bulgaria;
- Uniunea Sindicatelor Lucrătorilor din Transporturi din Bulgaria;
- Federația Lucrătorilor din Transporturi PODKREPA, Confederația Muncii PODKREPA;
- Sindicatul National al Căilor Ferate, Confederația Muncii PODKREPA.

Un Contract Colectiv de Muncă reglementează sistemul de colaborare dintre sindicate și conducere în ambele societăți. Acest Contract definește regulile de funcționare pentru partenerii sociali, iar Consiliul Central, format din cele două părți semnatare ale Contractului Colectiv de muncă, este responsabil de aplicarea lor. La nivel de "Departamente Regionale", un Consiliu alcătuit din cele două părți semnatare ale Contractului Colectiv de muncă monitorizează aceste reguli.

În cadrul Dialogului Social se țin discuții și se soluționează probleme legate de relațiile de muncă și de aspecte privind nivelul de trai, scopul fiind ca aceste discuții să fie conduse într-un spirit prietenesc, în care ambele părți sunt pregătite să facă concesii respectând pe deplin dorințele celeilalte părți.

În momentul de față Sindicatul nu are reprezentanți în conducerea de la nici una din cele două societăți. S-a convenit ca Sindicatul să fie invitate să asiste la întrunirile Consiliului de Manageri de la NRIC sau ale Consiliului de Directori de la BDZ EAD atunci când se consideră că este necesar pentru a discuta chestiuni importante care intră în câmpul de aplicare a Contractului Colectiv de Muncă.

Dialogul social în practică

Negocierile planificate sunt organizate de către grupurile de lucru pentru negocieri. Diferitele etape de negociere includ:

- Un studiu de fezabilitate a listei cu chestiunile care urmează să fie negociate;

- O bună pregătire a pozițiilor care urmează să fie adoptate
- Participarea fiecărei părți la procesul de soluționare a problemelor.

Discuțiile și soluționarea conflictelor se desfășoară prin intermediul:

- Negocierilor față în față;
- Utilizării expertizei și experienței unei părți terțe;
- Accentului plasat pe procesul de tranziție pentru luarea deciziilor;
- Compromisului social din partea ambelor părți.

Importanța dialogului social pentru conducerea companiilor

Restructurarea transportului feroviar își are prețul său social în Republica Bulgaria. Dificultățile cu care ne confruntăm pot fi depășite doar dacă ambele părți - Angajatorii și Sindicatul, se implică în mod rezonabil în dialogul social. În aria socială, conducerea ambelor companii din sistemul de transport feroviar și-a impus obiectivul de a comunica cu Sindicatul la toate nivelurile și de a se pregăti pentru schimbare pentru a se asigura că provocările pe care ni le rezervă viitorul sunt bine înțelese. Nu putem afirma că toate schimbările vor fi aprobate, că vor întruni un acord sau că vor fi adoptate, dar fac parte din procesul de gestionare a schimbărilor. În orice caz, Sindicatul au înțeles că societățile sprijină activitățile Angajaților și că se vor ocupa de angajați pregătindu-se bine și punând la dispoziție toate informațiile posibile.

Dialogul Social dintre conducerea BDZ EAD și cea a NRIC și reprezentanții Sindicatelor îmbracă deocamdată forma a două Contracte Colective de Muncă. Ambele părți s-au dovedit foarte iscusite în menținerea acestui tip de dialog social datorită toleranței pe care o au una față de cealaltă și au putut astfel să ajungă la un acord prin înțelegere reciprocă, respect și ținând cont așa cum se cuvine de interesele celuilalt.

Reușim să obținem toate acestea în ciuda greutăților prin care trece sectorul feroviar - restructurare, reduceri de personal și dificultăți financiare.

În concluzie, putem afirma că în sectorul feroviar se întrunesc toate circumstanțele pentru a ne putea angaja într-un dialog social deschis, și aceasta datorită meritelor ambelor părți.

O coordonare reciprocă a intereselor este garanția succesului partenerilor sociali.

Care este părerea sindicatelor? - O interpretare

Sindicatul de la căile ferate din Bulgaria critică lipsa dialogului social tripartit în sectorul feroviar. Deciziile referitoare la modul specific de restructurare a căilor

ferate au fost luate fără a se ține cont de părerea sindicatelor. Sindicatele se așteptau la un dialog la nivel național între cele trei părți implicate, guvernul, companiile și reprezentanții lucrătorilor, privind evoluția ulterioară a căilor ferate bulgare și credeau că acest dialog ar fi trebuit să constituie baza pentru luarea unei decizii referitoare la aspecte cum ar fi modelul specific de restructurare, momentul oportun al acesteia etc. Lucrătorii de la căile ferate se identifică într-un grad foarte înalt cu sectorul și cu profesia lor, și de aceea reprezentanții lucrătorilor de la căile ferate nu iau în considerare doar interesele lor ca lucrători, ci se interesează îndeaproape de viitorul companiei lor. Această poziție nu a fost respectată la nivel politic.

În general, sindicatele cred că dialogul social la nivel de companie funcționează destul de bine și sunt de acord cu privire la principiile formulate de către conducere referitor la înțelegerea și respectul reciproc și la faptul că fiecare parte trebuie să țină cont de interesele celeilalte părți.

3.5 ROMÂNIA³

SECTORUL TRANSPORTULUI FERROVIAR DIN ROMÂNIA

Cadrul pentru reorganizarea semnificativă a Căilor Ferate a fost creat de Ordonanța de Urgență a Guvernului 12/1998, care stipulează:

- Separarea conturilor și bilanțurilor pentru serviciile de infrastructură și transport prin intermediul separării instituțiilor
- independența conducerii (active, bugete și conturi -separate de stat)

Ordonanța Guvernamentală 12/1998 a creat cadrul pentru:

- Respectarea directivelor Uniunii Europene
- Crearea de companii capabile să furnizeze servicii de transport feroviar esențiale pentru societate
- Protecția socială pentru personalul care este considerat ca fiind un surplus față de cerințe
- Utilizarea activelor în exces pentru capitalizarea companiilor nou formate
- Dereglementarea tarifelor la transportul de marfă
- Stabilirea unor obiective imediate de privatizare
- Alianțe internaționale cu alți operatori de cale ferată
- Ștergerea datoriilor istorice ale noilor companii

Principalele trei entități de căi ferate create în urma reorganizării din 1998 a fostei Societăți a Căilor Ferate Române SNCFR (organizată ca o entitate autonomă), sunt:

- **Compania Națională de Căi Ferate CFR-SA** - care gestionează infrastructura de cale ferată
- **Compania Națională de Transport Feroviar de Călători CFR Călători SA** - operatorul național pentru transportul de călători
- **Compania națională de Transport Feroviar de Marfă CFR Marfă SA**- operatorul național pentru transportul de marfă

Toate cele trei companii menționate mai sus sunt membre depline ale CER. Sunt societăți pe acțiuni aflate în proprietatea Statului.

³ Raport comun al CFR SA, CFR Călători SA și CFR Marfă SA

ETAPELE REFORMEI ULTERIOARE A CĂILOR FERATE, REZULTATE IN URMA PRINCIPALEI REFORME INSTITUȚIONALE A CĂILOR FERATE DIN 1998, AU FOST:

- 1999-2003** Consolidarea reformei, un proces continuu
Crearea ramurilor companiilor feroviare
- 2003-2004** Transpunerea primului pachet feroviar al UE
Privatizarea majorității ramurilor
- 2005** Inițierea transpunerii celui de-al doilea pachet feroviar al UE

COMPANIA NAȚIONALĂ DE CĂI FERATE CFR-SA

Număr total de angajați 29.200

Principalul obiectiv de afaceri al Companiei Naționale de Căi Ferate CFR-SA constă în:

- Gestionarea infrastructurii de cale ferată și punerea ei la dispoziția operatorilor de transport feroviar;
- Dezvoltarea și modernizarea infrastructurii de cale ferată din România în conformitate cu standardele europene pentru a asigura compatibilitatea și interoperabilitatea cu sistemul european de cale ferată;



BUCHAREST, 21 JUNE 2006. EDUARDO CHAGAS (ETF GENERAL SECRETARY); CONSTANTIN MANEA (CFR SA DEPUTY DIRECTOR GENERAL); ALEXANDRINA MIHALACHE (CFR SA DIRECTOR FOR HUMAN RESOURCES); MARIANA FLOREA (CFR Călători HEAD OF HUMAN RESOURCES DEP.); ION PAUN (CFR MARFA HEAD OF HUMAN RESOURCES SERVICE)
FLORIN DOBRESCU (NATIONAL UNION FEDERATION 'DRUM DE FIER')

- Organizarea, planificarea și coordonarea activității de management al infrastructurii, de operare, întreținere și revizie generală;
- Desfășurarea activității industriale și furnizarea serviciilor asociate pentru a asigura funcționarea infrastructurii de cale ferată;
- Gestionarea activelor feroviare auxiliare.

În data de 31 decembrie 2005, CFR-SA gestiona o rețea de transport feroviar de 10.724 km cu ecartament normal (1.435 mm) și 57 km cu ecartament larg, în timp ce liniile în activitate se ridicau la 10.781 km, cu 994 gări și halte.

Din cei 10.781 km, 2.965 km sunt de linie dublă. Pe 31 decembrie 2005, lungimea totală a liniilor din infrastructura de cale ferată era de 20.409 km, întreaga lungime fiind construită și pusă la dispoziția operatorilor de transport feroviar, plasând astfel România pe locul șase în Europa, după Germania, Franța, Polonia, Italia și Marea Britanie (dacă se ține cont doar de ecartamentul normal de 1.435 mm) în ceea ce privește lungimea totală a liniei.

Statutul legal al infrastructurii

Următoarea infrastructură publică este cedată sub licență companiei CFR SA: liniile ferate dintre gări, podurile, tunelele, viaductele, lucrările de protecție geo-tehnică și consolidare, instalațiile fixe pentru siguranța traficului, stațiile de triaj din rețea.

CFR SA este proprietarul următoarei infrastructuri private: liniile de cale ferată din gări, gările și orice alte clădiri, depozite, terenuri, aparate de cale și alt material rulant.

Infrastructura este exploatată comercial, taxa de acces fiind plătită de către sectoarele de marfă și călători pe baza unui indicator tren-km. Structura bugetului managerului de infrastructură include o parte care este asigurată de către Stat și o parte care provine din taxa de acces. Contribuția făcută de către Stat acoperă cheltuielile legate de investiții și de revizia generală a infrastructurii publice.

Sindicatul de la CFR SA

Din numărul total de 29.200 de angajați ai Companiei Naționale de Căi Ferate "CFR" - S.A., 29.000 sunt membri de sindicat (99.3%), iar 28.790 angajați (98.6%) sunt membri ai sindicatelor reprezentative la nivel de companie care au semnat contractul colectiv de muncă.

4 sindicate reprezentative sunt semnatare ale contractului colectiv de muncă de la Compania națională de Căi Ferate "CFR" - S.A.:

- Federația Independența Mișcare - Comercial a Sindicatelor de la Căile Ferate, cu 13.600 membri de sindicat (44,6% dintre salariați), provenind în principal din activitatea de operațiuni și trafic feroviar;
- Federația Națională "Drum de Fier", care are 11.080 membri de sindicat (38% din angajați), provenind în principal din activitatea de întreținere a liniilor ferate și a operațiunilor;

- Federația Lucrătorilor din Automatizare, cu 2.560 membri de sindicat (8,8% din angajați), provenind în principal din activitățile de operare și de întreținere a sistemului de cale ferată;
- Federația Națională a Sindicatelor din Transporturi "Elcatel," cu 1.500 membri de sindicat (5% din angajați), provenind în principal din activitățile de întreținere a sistemului de cale ferată și de operare.

Dialogul Social la CFR SA

Dialogul Social din cadrul Companiei Naționale de Căi Ferate "CFR" - S.A. se desfășoară într-un cadru legal și îmbracă forme complexe. Colaborarea dintre sindicate și reprezentanții conducerii este bună, iar experiența și cunoștințele reprezentanților sindicali îi stimulează pe reprezentanții conducerii să acumuleze cunoștințe de specialitate la cel mai înalt nivel pentru a putea încheia contracte colective de muncă și obține climatul de pace socială atât de necesar pentru strategiile de viitor ale companiei.

La nivelul Companiei Naționale de Căi Ferate "CFR" - S.A., Dialogul Social se desfășoară:

1. La locul de muncă al fiecărui angajat, în scopul stabilirii condițiilor de muncă necesare pentru a atinge un nivel ridicat de productivitate și pentru a crește gradul de mulțumire al angajaților respectivi;

2. La nivel de întreprindere, în scopul încheierii Contractelor Colective de Muncă, în care sunt stabilite salariile și alte drepturi ale lucrătorilor.

3. Implicarea în conducerea întreprinderii: reprezentanții sindicatelor reprezentative sunt invitați la întrunirile Consiliului Director al întreprinderii. Acești reprezentanți sindicali nu fac parte din structura acestor organe de conducere și prin urmare nu participă la procesul de luare a deciziilor. Angajații nu dețin nici o parte din capitalul întreprinderii.

Codul Muncii stipulează obligativitatea necogierilor, cu excepția cazului în care angajatorul are mai puțin de 21 de angajați.

Primul contract colectiv de muncă de la Căile Ferate române a fost semnat în 1991, iar de atunci a fost amendat și îmbunătățit în mod constant, fiind considerat unul dintre cele mai complete contracte colective de muncă semnate de întreprinderile din economia românească.

Incepând cu anul 1998, când a fost înființată Compania națională de Căi Ferate "CFR" - S.A., s-au pregătit și semnat contracte colective în fiecare an, contracte care acoperă întregul domeniu al dialogului social: salariile, ocuparea locurilor de muncă, pregătirea profesională, condițiile de lucru, protecția angajaților, reducerile pentru călătorii, drepturile sindicatelor, comisiile comune.

Drepturile tuturor angajaților companiei sunt garantate în contractul colectiv de muncă chiar dacă nu toți angajații fac parte din sindicatele reprezentative.

În trecut, din cauza nesoluționării anumitor dificultăți financiare și economice ale sindicatelor, acestea au trecut la organizarea de acțiuni sindicale, sub formă de greve și de încetare temporară și parțială a muncii. Într-un final, diferendele au fost soluționate în fața justiției. În momentul de față, din cauza diferenței dintre punctele de vedere ale reprezentanților sindicatelor și cele ale conducerii, nu s-a mai semnat nici un nou contract colectiv de muncă la nivel de întreprindere, ceea ce implică aplicabilitatea momentană a contractului colectiv de muncă de la nivelul superior (cel al grupului de unități de cale ferată).

Pe perioada aplicării, contractul colectiv prevede existența:

- Comisiilor comune alcătuite din angajator și reprezentanții sindicatelor,
- Comisiei comune și
- Comisiei responsabile de sănătatea și siguranța la locul de muncă,

Conducerea și reprezentanții sindicatelor se întrunesc în cadrul acestor comisii pentru a dezbate și soluționa problemele sociale cu care se confruntă angajații din întreprindere.

Reprezentanții sindicatelor au jucat un rol important în anii 2003 și 2004 în evitarea conflictelor sociale în perioada în care aproximativ 9.600 de angajați de la Compania națională de Căi Ferate "CFR" - S.A. și de la ramurile acesteia și-au pierdut locurile de muncă ca urmare a micșorării companiei.

Dialogul tripartit la CFR SA

Este reglementat de Codul Muncii și se desfășoară în principal în cadrul următoarelor structuri:

- Consiliul Economic și Social - o instituție publică, tripartită, autonomă, de interes național, înființată pentru a promova Dialogul Social la nivel național;
- Comisiile de dialog social - care funcționează în cadrul ministerelor și prefecturilor și au rol consultativ între administrația publică, sindicate și patronate.

În prezent, toate aceste organizații există și funcționează în mod corect.

Până în momentul de față, contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură a fost deja încheiat, iar procedura pentru negocierea contractelor colective de muncă la nivel de grup de unități este pe cale de a fi lansată. Aceste contracte colective de muncă reprezintă punctul de plecare pentru negocierea contractelor colective de muncă din unitățile individuale.

COMPANIA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERVIAR DE CĂLĂTORI "CFR CĂLĂTORI"

Număr total de angajați 17.080

Principalele active:

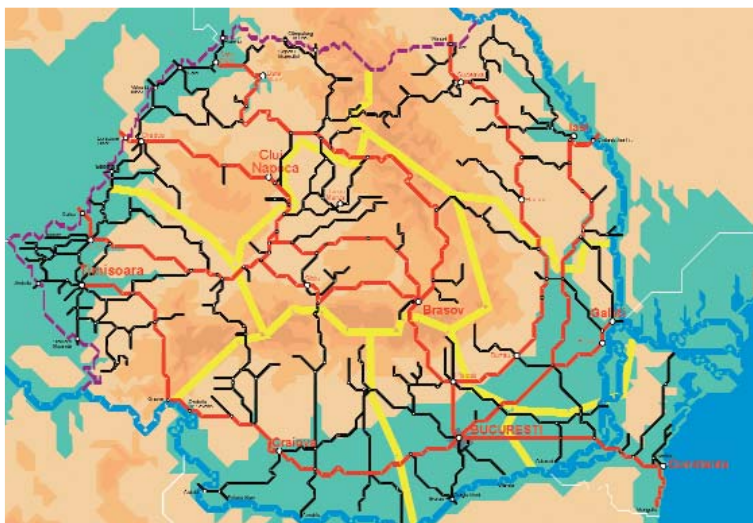
- 306 locomotive electrice de 5100kw

- 59 locomotive electrice de 3400kw
- 245 locomotive Diesel electrice
- 216 locomotive Diesel hidraulice
- 3.166 vagoane de călători (604 vagoane clasa I și 2.562 vagoane clasa a II a)
- 140 DMU À 75 DMU - modelul Désiro
- 160 vagoane de dormit
- 15 vagoane restaurant

În 2005, fluxul mediu zilnic de trafic a fost de 1.547 trenuri, dintre care:

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| • Trenuri internaționale | 32 de trenuri |
| • Trenuri Intercity | 26 de trenuri |
| • Trenuri rapide | 88 de trenuri |
| • Trenuri expres | 56 de trenuri |
| • Trenuri Interregio (Desiro) | 32 de trenuri |
| • Trenuri locale | 1.388 de trenuri |

CFR Călători SA are o licență de 5 ani pentru asigurarea "transportului feroviar de călători" emisă de către Autoritatea Feroviară Română, ca urmare a aplicării Directivei Consiliului 95/18, amendată de 2001/13, referitoare la acordarea de licențe operatorilor de transport feroviar.



ROMANIA. REGIONAL ORGANIZATION OF "CFR CALATORI".

Ca urmare a aplicării prevederilor Directivei Consiliului 2001/14, CFR Călători SA a semnat un contract cu CFR SA. Pe baza acestui contract, CFR Călători SA trebuie să plătească un tarif de acces la infrastructură în funcție de volumul de trenuri de călători -Km (2.4 EURO în 2005).

România aplică toate prevederile din Reglementarea Consiliului 1191/69 privind obligațiile legate de conceptul de "servicii publice".

Astfel, în conformitate cu termenii contractului încheiat pe o perioadă de 4 ani între CFR Călători SA și Ministerul Transporturilor, cerințele Obligațiilor de Servicii Publice pentru sectorul transportului feroviar de călători sunt respectate după cum urmează:

- pentru transportul feroviar de călători în general
- pentru transportul anumitor categorii de călători (veterani de război, pensionari, elevi și studenți)

În virtutea Contractului de Performanță, CFR Călători are obligația de a:

- furniza servicii de călători în conformitate cu standardele de calitate și de siguranță stipulate în contract
 - menține anumite rute cu un volum redus de trafic, pe care nu există o altă alternativă de transport
- CFR Călători SA primește, de la Bugetul de Stat:
- compensații care acoperă diferența dintre tarife și costuri.
 - O contribuție pentru investiții pentru a plăti ratele și dobânzile la împrumuturile internaționale.

CFR Călători consideră că siguranța, calitatea, protecția mediului înconjurător și interoperabilitatea reprezintă principalele obiective și este convinsă că acestea pot fi atinse printr-o reorganizare și orientare permanentă a companiei. CFR Călători intenționează să continue procesul de modernizare a materialului rulant în vederea atingerii standardelor europene. CFR Călători face tot posibilul pentru a garanta protecția angajaților săi în timpul procesului de reorganizare și pentru a asigura condiții de muncă adecvate și sigure.

Sindicatul la CFR Călători SA

Sindicatul au fost partenerul nostru de dialog de foarte mult timp și reprezintă interesele a 95% dintre angajații companiei.

Sindicatul la CFR Călători:

- Federația Independentă a Sindicatelor de la Departamentele de Gestiune a Traficului/Comercial din transportul feroviar (42,7%) - înființată în 1992
- Federația Sindicatelor din Ramura de Vagoane (21,3%); - înființată în 1990

- Federația Sindicatelor Transportatorilor Feroviari (10,7%) - înființată în 2001
- Federația Sindicatelor Mecanicilor de Locomotivă (20,5%)- înființată în 1990.

Sindicatelor sunt independente față de autoritățile publice, partidele politice și de conducere. Statutul adoptat de membrii acestora prevede condițiile pentru înființarea, organizarea și funcționarea unui sindicat precum și cele de încheiere a activității sale.

CFR Călători a negociat cu sindicatele Contractul Colectiv de Muncă actual, precum și pe cele anterioare.

Dialogul Social la CFR Călători SA

Contractul Colectiv de Muncă este încheiat între angajator și angajați, care sunt reprezentați de către sindicate. Acest Contract:

- promovează relații corecte și pe picior de egalitate între ambele părți;
- asigură protecția socială a angajaților;
- este negociat anual.

Contractul Colectiv de Muncă conține: clauze referitoare la contractul individual de muncă, ocuparea locurilor de muncă, condițiile de muncă, salarii, concedii de odihnă și fără plată, drepturile și obligațiile ambelor părți, pregătirea și reconversia profesională, îmbunătățirile profesionale și sindicale. Implementarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru ambele părți.



BUCHAREST,
21 JUNE
2006.
CONFERENCE
TIME.

Recunoașterea sindicatelor și dialogul social în România

În România, legislația prevede dialogul social la toate nivelurile. Deciziile referitoare la natura reprezentativă a sindicatelor sunt luate prin hotărâri judecătorești:

- a) sindicatul respectiv trebuie să organizeze cel puțin o treime din angajații unității sau
- b) sindicatul respectiv aparține unei confederații naționale de sindicate reprezentative.

Dialogul tripartit

Se desfășoară la nivel național între sindicatele interprofesionale reprezentative, patronate și guvern. Aceste comisii de dialog social sunt doar de natură consultativă.

Dialogul bipartit

Negocierea anuală de contracte colective de muncă la nivel de întreprindere.

Ministerul Transporturilor și Ministerul Muncii pot juca rolul de mediatori în caz de conflict.

Reprezentanții lucrătorilor nu fac parte din consiliul de administrație al companiei, însă reprezentanții sindicatelor sunt invitați să asiste la reuniunile în care sunt dezbătute chestiuni care prezintă relevanță pentru sindicate.

COMPANIA NAȚIONALĂ DE TRANSPORT FERROVIAR DE MARFĂ CFR MARFĂ SA

Numărul total de angajați 19.300

Principalele active:

- 359 locomotive electrice de 5100 kw
- 22 locomotive electrice de 3400 kw
- 312 locomotive Diesel electrice 2100 CP
- 266 locomotive Diesel hidraulice 1250 CP
- 28 alte locomotive Diesel 700 CP, 120 CP
- 53.546 vagoane dintre care: 21.053 vagoane descoperite cu pereți înalți, 8.130 vagoane acoperite și cu deschidere a acoperișului, 9.180 vagoane cisternă, 1.166 vagoane platformă speciale pentru transportul de vehicule și containere, 4.180 vagoane platformă convențională, 7.300 vagoane speciale pentru transportul de cereale și ciment

- 2 feriboturi, Mangalia și Eforie, de 12000 tdw, cu o capacitate de încărcare de 80 TIR sau 85 vagoane.

În 2005, fluxul mediu zilnic de trafic a fost de 691 trenuri de marfă, dintre care:

- Trenuri directe 394
- Trenuri locale 283
- Trenuri trans-container 14

Rezultatele Financiare în 2005

- Profit brut 18.528.675 EURO
- Profit net 12.895.016 EURO

CFR Marfă SA are o licență de 5 ani pentru furnizarea "transportului feroviar de marfă", emisă de Autoritatea Feroviară Română (AFER), ca urmare a aplicării Directivei Consiliului 95/18, amendată de 2001/13/CE, referitoare la acordarea de licențe operatorilor de transport feroviar.

CFR Marfă a adoptat o abordare sistematică în ceea ce privește managementul calității și este certificată conform cerințelor Sistemelor de Management ISO 9001:2000.

În conformitate cu aplicarea prevederilor din Directiva Consiliului 2001/14, CFR Marfă SA a semnat un contract cu CFR SA. În baza acestui contract, CFR Marfă SA trebuie să achite o taxă de utilizare a infrastructurii în funcție de volumul de trenuri de Marfă-Km (3,6 EURO în 2005).

Obiective:

- creșterea calității serviciilor oferite clienților
- sporirea flexibilității în momentul negocierii și încheierii contractelor
- reducerea perioadelor necesare pentru a obține feedback și fluidizarea structurilor de luare a deciziilor
- protecția mediului înconjurător

Măsuri:

- concentrarea activității de încheiere a contractelor comerciale de la 8 centre la doar un centru de servicii pentru clienți, aceasta măsură fiind stipulată în proiectul de restructurare a transporturilor sprijinit de împrumutul BIRD 4757
- organizarea structurii centrale în departamente de coordonare generală și Unități de Afaceri în funcție de piețele specifice de bunuri transportate
- organizarea structurii teritoriale în Agenții Comerciale Teritoriale, câte o agenție pentru fiecare ramură
- deschiderea de Reprezentanțe în străinătate în zonele care prezintă interes pentru CFR Marfă, mai ales în țările din zona Mării Negre sau situate de-a lun-

gul Coridorului IV.

Sindicatul la CFR Marfă SA

La CFR Marfă SA există trei sindicate principale:

- Federația Independentă a Sindicatelor Mișcare/Comercial din Transportul Feroviar (FISMCTF) este cel mai mare sindicat de la Căile Ferate Române, cu 9.100 membri, reprezentând 47,15% din forță de muncă
 - Federația Mecanicilor de Locomotivă din România (FMLR), 6.800 dintre angajații companiei sunt membri ai acestui sindicat, reprezentând 35,23% din forță de muncă
 - Federația Sindicatelor din Ramura de Vagoane (FSRV) 3.050 angajați ai companiei sunt membri ai acestui sindicat, reprezentând 15,8% din forță de muncă.
- Toate federațiile de mai sus sunt afiliate la Confederații sindicale.

Dialogul Social la CFR Marfă

Relațiile dintre conducerea CFR Marfă și Sindicatele menționate mai sus se bazează pe respectul reciproc în scopul cooperării și atingerii unor obiective comune, ca de exemplu: negocierea de Contracte Colective de Muncă, participarea activă la comisiile comune formate din reprezentanți patronali și ai sindicatelor, soluționarea chestiunilor de ordin social cu care se confruntă angajații, soluționarea anumitor chestiuni legate de condițiile de lucru etc.

Contractul Colectiv de Muncă este un contract între conducerea companiei și sindicate care este încheiat în conformitate cu legislația română. Acest contract stabilește drepturile și obligațiile angajatorilor și angajaților, conține prevederi referitoare la salarii, condiții de muncă, recrutare și calificările profesionale ale angajaților. În același timp, Contractul Colectiv de Muncă include un capitol separat care stipulează drepturile și obligațiile sindicatelor.

Când este necesar să se facă reduceri de personal, atât angajatorii cât și sindicatele depun eforturi pentru găsirea unei soluții pentru lucrătorii care vor fi disponibilizați, prin reconversia profesională pentru locuri de muncă specifice sectorului transportului feroviar, aceasta pentru a reduce posibilitatea apariției de conflicte sociale.

Dialogul Tripartit la CFR Marfă

Atunci când apar diferențe de opinie între CFR Marfă și federațiile sindicale, ambele părți având o opinie diferită referitor la aspecte care necesită consens, intervine Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului (ministerul față de care este responsabilă compania) pentru a soluționa aceste diferențe.

Pe lângă aceasta, Direcția Generală a Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, cu sediul în București, se asigură că dialogul social se desfășoară și în domeniile în care părțile nu au reușit să ajungă la un acord. Acest organism se află sub

autoritatea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei.

Acest proces este bazat pe legislația română care stabilește de asemenea un cadru amplu pentru armonizarea relațiilor cu sindicatele precum și pentru atingerea obiectivelor comune.

În Strategia Națională pentru Transportul Feroviar 2005-2008 există un capitol special dedicat gestionării eficiente a resurselor umane care include prevederi referitoare la:

- pregătirea profesională adecvată;
- obținerea posturilor de vârf printr-un proces de selecție deschis;
- pregătirea profesională, serviciile medicale și de sănătate (reabilitare), programe sociale adecvate (colaborarea cu sindicatele);
- Inițiative pentru restructurarea și redefinirea cursurilor universitare din sectorul transportului feroviar (cursuri, autorizări, profesori);
- Centralizarea contractelor de administrație în cadrul companiei.

Un punct de vedere al sindicatelor

În România, sindicatele de la căile ferate s-au opus planului de restructurare din 1998 al Ministerului Transporturilor deoarece acesta prevedea fragmentarea completă a sectorului feroviar în cinci companii independente, precum și despărțirea completă a gestionării infrastructurii de operare. Sindicatele au desfășurat acțiuni sindicale în sprijinul unui sistem integrat de cale ferată sub umbrela unei structuri de tip concern.

În loc să stabilească un dialog social tripartit cu reprezentanții lucrătorilor, Ministerul Transporturilor s-a hotărât în mod unilateral asupra unui program de reducere a personalului fără să consulte sindicatele și fără să aibă un plan social negociat în prealabil. Doar angajații care au ales "voluntar" să părăsească societatea au primit plăți compensatorii.

O parte din programul de restructurare a constat în crearea unui fond de salarii din decizia unilaterală a Ministerului Transporturilor; cu un salariu care trebuia atins în fiecare companie/unitate. Managerii companiei sunt sancționați în caz de nerespectare a fondurilor de salarii aprobate.

Părerile critice ale sindicatelor cu privire la restructurare și la implementarea acesteia:

Restructurarea are loc fără obiective coerente și fără un plan coerent. Din punctul de vedere al sindicatelor, multe activități par să fie motivate doar de necesitatea de a atinge obiectivele salariale pentru diferitele unități. Sistemul nu a funcționat eficient din cauza lipsei cooperării și din cauza

impunerii de decizii uneori de neînțeles, cum ar fi decizia referitoare la taxele de infrastructură. Unele decizii de privatizare au fost determinate de "cerințele fondului de salarii", în loc să se bazeze pe decizii de administrare logice.

Părerile critice ale sindicatelor cu privire la dialogul social:

Dialogul social este în pericol în România deoarece noile guverne nu respectă acordurile care au fost încheiate anterior între sindicate și reprezentanții guvernului.

La nivel de companie, dialogul social este amenințat din cauza limitelor create de planul anual de salarii impus de Minister. Negocierile colective anuale nu pot avea loc dacă nu se știe care este bugetul, acest lucru a constituit o problemă în 2005/2006 pentru bugetul 2006, de exemplu.

Managerii au un mandat de negociere limitat deoarece bugetul este impus de către Minister.

Din punctul de vedere al sindicatelor, nu este clar care ar trebui să fie partenerul de negocieri potrivit: Ministerul sau companiile?



PARTEA 4:
Concluzii și perspec-
tivele dialogului social
European



Concluzii și perspectivele dialogului social European

UN SCURT REZUMAT

Restructurarea sectorului feroviar ca urmare a implementării legislației feroviare a UE în perioada de pregătire pentru aderarea la UE este în continuare factorul dominant de menținere a dialogului social la nivel național în sectorul feroviar în toate cele cinci țări participante. În aceste țări se regăsesc diferite modele de restructurare: companii integrate sub umbrela unui concern în Letonia și Lituania, separarea completă a administrării infrastructurii de operațiuni în Bulgaria și în România, și modelul specific, de privatizare a operațiunilor și infrastructurii în cadrul unei companii integrate, din Estonia.

Tinând cont de faptul că termenii și condițiile legate de locurile de muncă din sectorul feroviar sunt influențați în mare măsură de deciziile guvernului privind restructurarea căilor ferate, sindicatele au cerut existența unui dialog social sectorial tripartit eficient, în cadrul căruia să fie auzită vocea sindicatelor. Am observat că această formă de dialog social fie nu există deloc în aceste țări, fie, ca în cazul Bulgariei, nu funcționează corect. În unele țări, totuși, reprezentanții sindicatelor au participat pe bază individuală la grupurile de lucru guvernamentale de reformă a căilor ferate. Letonia a fost singura țară în care sindicatele au considerat această participare ca fiind eficientă.

Dialogul social din sectorul feroviar se desfășoară la nivel de întreprindere. În toate țările, rata de apartenență la sindicate este ridicată în rândul lucrătorilor de la căile ferate, iar contractele colective sunt negociate la nivel de întreprindere în toate țările. În Letonia și Lituania există un contract colectiv general pentru sectorul feroviar (care prevede posibilitatea de a avea contracte suplimentare pe unități) facilitat de structura de concern a companiei. În Bulgaria și în România, despărțirea companiilor (2 în Bulgaria și 3 în România) a dus la diferite contracte colective de muncă. În aceste patru țări, încă nu s-a discutat ca o prioritate chestiunea unui contract colectiv de muncă sectorial, sau, în cazul Letoniei, acest tip de contract există deja (a se vedea mai jos). În Estonia, din cauza numărului mare de companii și al specificității legislației naționale cu privire la negocierea colectivă și la natura reprezentării sindicale, s-a ajuns la o situație specială: fiecare sindicat (cu un număr minim de cinci membri) negociază contracte colective de muncă separate cu conducerea fiecărei companii feroviare. În această țară, sindicatul majoritar susține puternic ideea unui contract colectiv sectorial și al înființării unei asociații patronale feroviare ca partener de negociere. Acest lucru nu ar face decât să eficientizeze întreg procesul, creând în același timp

condiții egale de participare pentru companii. În Letonia există deja o astfel de asociație patronală.

Am putut observa că în țările baltice numărul de sindicate din sectorul feroviar este relativ scăzut, în Letonia existând un singur sindicat sectorial, în timp ce în Lituania nivelul de colaborare dintre cele două sindicate existente este bun. Din analiza seminariilor anterioare am învățat că ambii parteneri sociali, sindicatele și conducerea, sunt de părere că este de preferat ca sindicatele să “poată vorbi cu un singur glas” pentru ca dialogul social să poată fi încununat de succes.

În țările baltice sindicatele au putut să negocieze mărimi de salarii destul de semnificative, acest lucru fiind ușurat de situația specifică a transportului feroviar de marfă din aceste țări - mărfurile tranzitează pe teritoriul lor între Rusia și porturile de la Marea Baltică. Aceste mărimi de salarii (de la un punct de plecare foarte scăzut) nu au fost suficiente din cauza unei probleme generale din țările baltice, și anume faptul ca lucrătorii tineri și bine calificați părăsesc țara (exodul creierelor), iar această problemă afectează și sectorul feroviar. Prin urmare, sindicatele au cerut introducerea unui salariu minim la nivel european.

DIALOGUL SOCIAL - CHEIA PENTRU O MAI BUNĂ GUVERNARE

Conferințele au fost marcate de o diversitate de descrieri și de situații naționale, fiind un forum în care s-au acumulat cunoștințe directe despre principalii participanți la dialogul social la nivel național și european, despre structurile lor organizaționale, strategiile și problemele lor. Au contribuit nu doar la o înțelegere mai aprofundată a evoluției sociale și economice din țările implicate și din Uniunea Europeană, ci au oferit și o percepție a capacității partenerilor sociali din aceste țări de a-și promova propriul dialog social eficient din punct de vedere politic.

La nivel european, dialogul social a intrat într-o nouă etapă. Trece de la aplicarea uneltelor consacrate în Tratat (consultări referitoare la inițiativele comunitare, posibila negociere de acorduri independente, etc.), la etapa în care trebuie să facă față strategiei pentru modernizare economică și socială și noilor sfidări care au apărut în urma schimbărilor din societate și din sistemul de muncă.

În timpul seminariilor toți participanții au fost de acord în ceea ce privește faptul că dialogul este singurul mod de gestionare a integrării necesităților economice și sociale. Dialogul social este modalitatea europeană cea mai bună de gestionare a economiei de piață, reprezintă esența “modelului social european”.

În sectorul feroviar, Dialogul Social European este un instrument pentru:

- o mai bună guvernare
- gestionarea schimbărilor
- definirea de standarde minime pentru a asigura o concurență loială și pentru a evita dumping-ul social

Cartea Albă a Comisiei Europene privind Guvernarea Europeană

În societatea civilă, partenerii sociali au un rol și o influență deosebite, determinate de natura subiectelor pe care le acoperă și intereselor pe care le reprezintă în legătură cu lumea muncii.

Condițiile de lucru, definirea standardelor salariale, calificările și pregătirea continuă, organizarea muncii și a timpului de lucru sunt doar câteva exemple de chestiuni specifice pe care partenerii sociali, în calitate de reprezentanți ai angajaților și angajatorilor, au dreptul să le abordeze.

Implementarea Strategiei de la Lisabona, bazată pe o agendă politică și economică integrată, s-a extins și a transformat câmpul de acțiune al domeniilor acoperite de dialogul social.

Tratatul European recunoaște de asemenea capacitatea partenerilor sociali de a se angaja într-un dialog social veritabil și independent: adică de a negocia independent contracte care în continuare devin acte legislative. Această abilitate de a negocia acorduri este tocmai elementul care diferențiază dialogul social. La urma urmei, partenerii sociali pot, la cerere, să-și asume responsabilitatea de a transpune directivele în legislația națională. Aceasta din urmă include adesea prevederi care permit ca anumite adaptări să fie făcute în situații specifice.

Dialogul independent dintre organizațiile europene a fost lansat în 1985, ca un prim pas către un veritabil domeniu de negociere europeană. O nouă eră a început odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Maastricht, care a formalizat participarea partenerilor sociali la pregătirea legislației comunitare.

Astăzi, Dialogul Social European îndeplinește două funcții esențiale: *de consultare și de negociere*.

Este o forță de modernizare economică și socială. A căpătat de asemenea o nouă dimensiune datorită progresului făcut prin integrarea economică și monetară care alimentează cererea de dialog, de schimburi și de coordonare în domeniul relațiilor industriale - întărind astfel rolul partenerilor sociali.

Dialogul Social European este marcat de o abordare modernă. Îmbinarea dialogului social autonom cu implicarea partenerilor sociali naționali și europeni este crucială pentru a asigura o dezvoltare economică și socială mai echilibrată și mai coerentă.

Sub formele sale variate din diferitele State Membre, dialogul social este o componentă atât a guvernării democratice cât și a modernizării economice și sociale. Dialogul social face posibilă definirea aranjamentelor practice pentru a întreprinde reforme, aranjamente care sunt eficiente din punct de vedere economic și acceptabile din punct de vedere social.

Procesul de Dialog Social a ajuns la o răscruce de drumuri. Este un vehicul pentru valorile centrale de participare și de responsabilitate, bazate pe tradiții naționale adânc înrădăcinate și oferă un cadru adecvat pentru o modernizare gestionată, ceea ce este deosebit de relevant în cazul noilor State Membre.

Pentru a-și asuma acest rol așa cum trebuie la nivel european, trebuie totuși să își amplifice practicile de lucru, să își diversifice metodele operaționale și să-și folosească cât mai bine întreaga arie de negociere disponibilă în folosul propriu.

DIALOGUL SOCIAL CA INSTRUMENT PENTRU O BUNĂ GUVERNARE ÎN SECTORUL FERROVIAR EUROPEAN

Sectorul feroviar european trece în prezent printr-un proces de restructurare profund, determinat de legislația UE. În general, legislația feroviară a UE deja adoptată este marcată de deschiderea pieței de transport feroviar de mărfuri pe de o parte, iar pe cealaltă parte, de restructurarea organizațională care se reflectă printr-un transfer de sarcini de la companii la autoritățile de stat, separarea contabilității infrastructurii de cea a transportului, prevederi pentru taxele de infrastructură și alocarea de capacități. Primul Pachet Feroviar, așa numitul Pachet pentru Infrastructură, a trebuit să fie implementat în legislația națională până pe 15 martie 2003. Cel de-al Doilea Pachet Feroviar a necesitat restructurări suplimentare înainte de data de 30 aprilie 2006, piața de transport feroviar de mărfuri urmând să fie complet deschisă până în data de 1 ianuarie 2007. Cel de-al Treilea Pachet Feroviar este dezbătut în momentul de față în Parlamentul European. În 2005, Agenția Europeană de Căi Ferate pentru siguranța feroviară și interoperabilitate a început să funcționeze, iar prin activitățile sale va contribui la crearea unei "culturi feroviare europene" bona fide.

Pentru pregătirea în vederea aderării la UE, în noile State Membre s-a introdus, sub diferite forme, legislație feroviară compatibilă cu legislația europeană în domeniu. Acest proces încă nu s-a încheiat în toate cele 15 state membre mai vechi ale UE. Principala viziune politică a companiilor feroviare constă în a se transforma în niste companii eficiente, orientate către piață, axate pe serviciile oferite clienților și pe necesitățile acestora. Pentru sindicate, principalele preocupări constau în urmărirea îndeaproape a procesului de integrare a sectorului, gestionând restructurarea într-o manieră acceptabilă din punct de vedere social și evitând dumping-ul social din sector prin crearea de condiții de participare egale în cadrul întregului sector. La nivel de întreprindere, propriile companii feroviare au înregistrat deja progrese remarcabile, ținând cont de limitările ce țin de finanțarea structurală și de capacitatea de infrastructură. Guvernele și companiile feroviare din Europa au reacționat în mod diferit la provocările concurenței de pe piață și la cerințele directivelor UE. Reorganizarea operațională și structurală a acestor companii a fost așadar destul de variată.

Dialogul Social European a căpătat o nouă dimensiune odată cu extinderea Uniunii Europene și cu schimbările profunde din sectorul feroviar european.

Partenerii sociali europeni au acum mai multe responsabilități:

- să anticipeze dimensiunea socială a schimbărilor și impactul acestora asupra siguranței

- să definească standardele sociale la același nivel european
- să monitorizeze noile evoluții
- să identifice interesele comune și să acționeze împreună vis-à-vis de autoritățile care emit politici europene
- să contribuie la crearea unei culturi feroviare europene

Pentru a face față acestor responsabilități și sfidări, ambii parteneri sociali trebuie să fie de ajuns de fiabili și să dispună de autonomia suficientă pentru a putea lua angajamente la nivel european. Un Dialog Social la nivel european necesită o doză crescută de voință de a acționa într-un mod 'european'. Trebuie create noi relații între partenerii sociali, și aceasta într-un cadru nou. Aceasta este condiția necesară pentru a putea juca un rol în cadrul guvernării europene.

Partenerii sociali din sectorul feroviar și-au dovedit capacitatea și voința de a-și întări relațiile la nivel european prin semnarea a două acorduri. A fost un prim pas important care trebuie urmat de implementarea efectivă a acordurilor la nivel național. Pentru a putea face acest lucru, este nevoie de o legătură mai strânsă între nivelul european și cel național, aceasta fiind o provocare majoră pentru ambii parteneri sociali, CER și ETF, și pentru membrii acestora.



PARTEA 5: Annex

PARTICIPANTS AT THE SEMINARS IN TALLINN AND BUCHAREST

| Surname | First Name | Organisation |
|------------------|-------------|--|
| BULGARIA | | |
| Valchev | Ivan | Bulgarian State Railways BDZ EAD |
| Velikov | Lubomir | Bulgarian State Railways BDZ EAD |
| Vetskova | Lilyana | National Railway Infrastructure Company NRIC |
| Atanasova | Elena | National Railway Infrastructure Company NRIC |
| Ignatov | Angel | FTW Podkrepa union |
| Ivanova | Iskra | FTW Podkrepa union |
| Georgiev | Petar | UTWSB union |
| Manov | Jordan | UTWSB union |
| Tsanova | Vesk | UTWSB union |
| ESTONIA | | |
| Aadnesen | Christopher | Estonian Railways Ltd. |
| Einmann | Ille | Estonian Railways Ltd. |
| Ellervee | Merike | Estonian Railways Ltd. |
| Kuldar | Väärsi | Estonian Railways Ltd. |
| Kalvi | Pukka | Edelaraudte Ltd. passenger transport |
| Sevtsov | Jolan | ERAÜ railway union |
| Rudz | Natalja | ERAÜ railway union |
| LATVIA | | |
| Abike | Brigita | Latvian Railways LDZ |
| Baltina | Linda | Latvian Railways LDZ |
| Grjaznovs | Vladimirs | Latvian Railways LDZ |
| Smiltņiece | Lolita | Latvian Railways LDZ |
| Semjonovs | Savelijs | LDzSA union |
| Krisjane | Gita | LDzSA union |
| Lepiksone | Violeta | LDzSA union |
| Novikovs | Vladimirs | LDzSA union |
| Taurins | Eriks | LDzSA union |
| LITHUANIA | | |
| Kazbaras | Adomas | Lithuanian Railways |
| Mucinienė | Daiva | Lithuanian Railways |
| Aukščiūnienė | Aldona | Lithuanian Railways |
| Brazauskas | Remigijus | Federation of Railway Workers' Trade Union |
| Cygankov | Valerij | Federation of Railway Workers' Trade Union |
| Kolesnikov | Kleonik | Federation of Railway Workers' Trade Union |
| Rudaitis | Zenonas | Federation of Railway Workers' Trade Union |
| Varanauskienė | Larisa | Federation of Railway Workers' Trade Union |

| Surname | First Name | Organisation |
|----------------|-----------------|--|
| ROMANIA | | |
| Manea | Constantin | National Railway Infrastructure Company CFR SA |
| Mihalache | Alexandrina | National Railway Infrastructure Company CFR SA |
| Daschievici | Virgil | National Railway Infrastructure Company CFR SA |
| Trandafir | Florentina | National Railway Infrastructure Company CFR SA |
| Florea | Mariana | National Railway Passenger Company CFR |
| Calatori | | |
| Papa | Mihaela | National Railway Passenger Company CFR |
| Calatori | | |
| Paun | Ion | National Railways Freight Company CFT Marfa |
| Petcu | Marta | National Railways Freight Company CFT Marfa |
| Dobrescu | Florin | National Federation 'Drum de Fier' |
| Nita | Florin Cezar | National Federation 'Drum de Fier' |
| Spinu | Gheorghe | Federation M-C |
| Maxim | Rodrigo Gabriel | Federation of Unions T F |
| Buhac | Constantin | Federation Wagons |

SOCIAL PARTNERS FROM EUROPEAN SOCIAL DIALOGUE

| | | |
|-----------------|-----------|----------------------|
| Hall | Colin | CER |
| Preumont | Jean-Paul | CER |
| Hara | Raymond | CER/SNCF |
| Mette | Olaf | CER / DB AG |
| Inglese | Italo | CER / FS Holding |
| Chagas | Eduardo | ETF |
| Trier | Sabine | ETF |
| Tilling | Cristina | ETF |
| Bartl | Michael | ETF / TRANSNET |
| Gamez | Antonio | ETF / FCT-CC.OO |
| Le Reste | Didier | ETF / CGT Cheminots |
| Moberg-Lindwall | Lena | ETF / ST |
| Petit | Jean-Yves | ETF / CGT Cheminots |
| Piteljon | Serge | ETF / CGSP Cheminots |

EXPERTS - GUESTS

| | | |
|-------|--------|---------------------|
| Durst | Ellen | European Commission |
| Morin | Jackie | European Commission |

EUROPEAN TRANSPORT WORKERS' FEDERATION



**EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION**

COMMUNITY OF EUROPEAN RAILWAY AND INFRASTRUCTURE COMPANIES





EUROPEAN TRANSPORT
WORKERS' FEDERATION



The Voice
of European
Railways

ETF
Federația Europeană a Lucrătorilor
din Transporturi
Rue du midi 165
B-1000 BRUSSELS
Tel: +32.2.285 46 60
Fax: +32.2.280 08 17
e-mail: etf@etf-europe.org
web: www.etf-europe.org

CER
Comunitatea Căilor Ferate Europene
și a Companiilor de Infrastructură
Avenue des Arts 53
B-1000 BRUSSELS
Tel: +32.2.213 08 70
Fax: +32.2.512 52 31
e-mail: contact@cer.be
web: www.cer.be



Cu sprijinul Comisiei Europene