

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 15.12.2008
KOM(2008) 855 wersja ostateczna

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY

Gospodarczy i społeczny wpływ umowy, zawartej w dniu 27 stycznia 2004 r. między partnerami społecznymi, w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie biorących udział w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym, załączonej do dyrektywy 2005/47/WE.

KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY

Gospodarczy i społeczny wpływ umowy, zawartej w dniu 27 stycznia 2004 r. między partnerami społecznymi, w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie biorących udział w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym, załączonej do dyrektywy 2005/47/WE.

1. WPROWADZENIE

Celem polityki Unii Europejskiej w sektorze transportu kolejowego, którego udział w rynku transportu maleje, jest podniesienie jego konkurencyjności w ramach europejskiej polityki transportowej, a co za tym idzie, jego rewitalizacja. Unia przyjęła trzy „pakiety kolejowe”, które dotyczą między innymi otwarcia rynku towarowego i pasażerskiego transportu kolejowego oraz interoperacyjności systemów kolei¹ dużych prędkości i konwencjonalnych.

Polityce tej muszą towarzyszyć instrumenty socjalne, mające na celu w szczególności ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wykonujących pracę w trasie, aby uniknąć konkurencji opartej jedynie na różnicach w warunkach pracy. Stowarzyszenie Kolei Europejskich (CER) i Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF) zawarły w tym celu w dniu 27 stycznia 2004 r. umowę (zwaną dalej „umową”) w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie biorących udział w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych. W umowie tej przewidziano minimalne normy dotyczące warunków pracy, czasu prowadzenia pociągu, przerw, odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego. Jako że normy te stanowią bardziej szczegółowe przepisy w myśl art. 14 dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, dyrektywa ta nie ma zastosowania do tych szczególnych punktów. W dniu 18 lipca 2005 r. Rada przyjęła dyrektywę 2005/47/WE (zwaną dalej „dyrektywą”), nadającą moc wiążącą umowie we wszystkich państwach członkowskich UE.

Państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, miały wprowadzić w życie, w terminie do dnia 27 lipca 2008 r., przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do dostosowania się do przedmiotowej dyrektywy.

Dyskusje dotyczące dyrektywy koncentrowały się w szczególności na punkcie 4 umowy. W punkcie tym przewiduje się, że po odpoczynku dobowym poza miejscem zamieszkania musi następować odpoczynek dobowy w miejscu zamieszkania oraz że istnieje możliwość negocjacji, między partnerami społecznymi na szczeblu przedsiębiorstwa kolejowego lub na szczeblu krajowym, dotyczących kolejnego okresu odpoczynku poza miejscem zamieszkania. Niektóre delegacje krajowe wyraziły obawy, iż przepisy zawarte w tym punkcie będą hamowały rozwój sektora kolejowego, biorąc pod uwagę długość niektórych tras i czas niezbędny do ich przebycia. Zgodnie z punktem 4 umowy partnerzy społeczni-sygnatariusze umowy na szczeblu europejskim rozpoczęli negocjacje w kwestii liczby następujących po sobie okresów odpoczynku poza miejscem zamieszkania oraz rekompensat za nie.

¹ Interoperacyjność oznacza zdolność systemu kolei do ruchu pociągów po wszystkich odcinkach międzynarodowej sieci.

Aby monitorować wpływ umowy i jej punktu 4 na rozwój rynku Komisja zobowiązała się w chwili przyjęcia dyrektywy do przedłożenia sprawozdania Radzie, w którym uwzględni gospodarczy i społeczny wpływ umowy na przedsiębiorstwa i pracowników oraz debaty prowadzone w ramach dialogu społecznego dotyczące wszystkich istotnych tematów, w tym punktu 4 umowy. Komisja zadeklarowała gotowość podjęcia koniecznych inicjatyw poprzez składanie wniosków o wprowadzenie zmian do dyrektywy, w przypadku gdy partnerzy społeczni uzgodnią nową umowę.

Na poparcie niniejszego komunikatu Komisja zleciła niezależnemu ekspertowi przeprowadzenie badania², polegającego na szeroko zakrojonych konsultacjach z pięcioma europejskimi organizacjami sektorowymi³. Zleciła również przeprowadzenie analizy na podstawie modeli antycypujących rozwój rynku kolejowego. Ekspert wykonał również sześć opracowań krajowych⁴, które umożliwiły przeprowadzenie na szczeblu krajowym konsultacji z dziesięcioma przedsiębiorstwami kolejowymi oraz sześcioma związkami zawodowymi objętymi przedmiotową dyrektywą.

Niniejszy komunikat do Rady ma na celu realizację zobowiązania podjętego przez Komisję w ramach oświadczenia⁵ złożonego w momencie przyjmowania dyrektywy 2005/47/WE. Komunikat przedstawia opis rynku transportu kolejowego i zachodzących na nim zmian oraz wyzwania natury społecznej stojące przed pracownikami wykonującymi pracę w trasie, jak i praktyki powszechnie stosowane w tym sektorze. Podejmie on również próbę oceny gospodarczego i społecznego wpływu umowy na przedsiębiorstwa i pracowników wykonujących pracę w trasie, objętych przedmiotową dyrektywą. W komunikacie przedstawiony będzie także stan negocjacji trwających między partnerami społecznymi, również odnośnie do punktu 4 umowy. W komunikacie znajdują się wreszcie propozycje dotyczące możliwego ukierunkowania dyrektywy 2005/47/WE i umowy partnerów społecznych.

2. OPIS SYTUACJI NA RYNKU

A) Rozwój gospodarczy

W 2008 r., kiedy niezależny ekspert wykonał badanie, w UE działało w międzynarodowym sektorze kolejowym 62 przedsiębiorstw kolejowych, w tym 19 w sektorze pasażerskiego transportu kolejowego, 17 w sektorze towarowego transportu kolejowego i 23 w obu

² „Economic and social impact of the agreement concluded between social partners on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector” („Gospodarczy i społeczny wpływ umowy zawartej między partnerami społecznymi w sprawie niektórych aspektów warunków pracy pracowników wykonujących pracę w trasie uczestniczących w świadczeniu interoperacyjnych usług transgranicznych w sektorze kolejowym”), TNO Quality of Life, wrzesień 2008 r. Raport można przeczytać na stronie: http://ec.europa.eu/employment_social/labour Law/docs/2008/final_report_r08678_en.pdf

³ Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER - Stowarzyszenie Kolei Europejskich i Przedsiębiorstw Infrastrukturalnych); European Transport Workers' Federation (ETF - Europejska Federacja Pracowników Transportu); European Rail Infrastructure Managers (EIM - Europejscy Zarządcy Infrastruktury Kolejowej); Autonome Lokomotivführer-Gewerkschaften Europa (ALE); European Rail Freight Association (ERFA - Europejskie Stowarzyszenie Kolejowego Transportu Towarowego).

⁴ Niemcy, Niderlandy, Węgry, Rumunia, Zjednoczone Królestwo i Francja.

⁵ PV/CONS 46, addendum do projektu protokołu, 2676. posiedzenie Rady Unii Europejskiej, które odbyło się w Brukseli 18 lipca 2005 r.

sektorach. Pasażerski i towarowy transport kolejowy różnią się odrębnymi cechami szczególnymi.

Za większą część transportu pasażerskiego odpowiedzialne są przedsiębiorstwa państwowe lub dawne przedsiębiorstwa państwowe. Nowym prywatnym przedsiębiorstwom trudno jest zaistnieć na tym rynku, gdyż muszą otrzymać one koncesję na przewóz pasażerów. Liberalizacja sektora międzynarodowego transportu pasażerskiego nastąpi dopiero w 2010 r. Nowo zbudowane linie kolei dużych prędkości łączące różne kraje europejskie są często eksploatowane przez spółki joint-venture zawiązane przez przedsiębiorstwa państwowe danych krajów.

W 2005 r. ruch transgranicznych pociągów osobowych odbywał się głównie między Paryżem, Londynem, Brukselą, Amsterdamem i Zagłębiem Ruhry. Transgraniczny transport kolejowy odbywał się również w Alpach, między Szwajcarią, Austrią i Włochami Północnymi. Przewidywania wskazują, że w latach 2005-2020 te same połączenia kolejowe będą nadal najbardziej eksploatowane. Czas przebiegu trasy zostanie jednak zmniejszony dzięki zwiększonemu użyciu linii kolejowych dużych szybkości. W 2005 r. liczba pracowników wykonujących pracę w trasie (maszynistów i kontrolerów) w transgranicznym transporcie pasażerskim odpowiadała 5563 ekwiwalentom pełnego czasu pracy (zwanego dalej EPC) i do 2020 r. powinna wzrosnąć o 8 %.

Liczba prywatnych przedsiębiorstw działających na rynku transnarodowego transportu towarowego przewyższa znacznie liczbę tych przedsiębiorstw na rynku transportu pasażerskiego. Wiele nowych podmiotów ekonomicznych rozpoczyna działalność, po części dzięki liberalizacji rynku.

Jeśli chodzi o używane trasy, w 2005 r. eksploatacja większości transgranicznych pociągów towarowych odbywała się w korytarzu utworzonym przez Niemcy, Włochy Północne i Niemcy oraz przez kraje Europy Środkowej i kraje bałtyckie. Przewiduje się, że w 2020 r. natężenie kolejowego transportu towarowego wzrośnie w całej Europie, zwłaszcza między krajami Europy Północno-Zachodniej i Europy Środkowej. Liczba maszynistów pracujących w sektorze transportu towarowego w Europie w 2005 r. oceniana była na 4 677 EPC i zgodnie z przewidywaniami powinna wzrosnąć o 200 %, czyli o ponad 14 000 EPC, do 2020 r. Liczby te mogą ulec zmianie w zależności od ewentualnej zmiany w rozłożeniu czasu pracy poświęconego na prowadzenie pociągu lub ewentualnej poprawy wydajności spowodowanej rozwojem sieci kolejowych przewozów towarowych, rozwojem korytarzy i systemów sygnalizacji.

B) Perspektywy na rynku pracy

Całkowita liczba osób pracujących w sektorze pasażerskiego i towarowego transportu kolejowego w przeliczeniu na ekwiwalenty pełnego czasu pracy wynosi na chwilę obecną 10 240 EPC i powinna wzrosnąć o 98 % w latach 2005-2020, co oznacza wzrost zapotrzebowania na pracowników o ponad 10 000 dodatkowych pracowników wykonujących pracę w trasie. Rynek mógłby więc mieć potencjalnie trudności, jako że ten rodzaj pracy wymaga specyficznych kwalifikacji i długiego kształcenia. Należy również wziąć pod uwagę fakt, że z powodu zachwianej piramidy wieku w ciągu kolejnych dziesięciu lat wielu maszynistów odejdzie na emeryturę. Nie przewidziano zastępstwa za nich, mimo jednoczesnego wzrostu aktywności sektora. Sytuacja mogłaby wymagać od pracodawców podjęcia dodatkowych kroków, aby uczynić zawód bardziej atrakcyjnym, między innymi poprzez poprawę warunków pracy.

3. WYZWANIA ZWIĄZANE ZE ZDROWIEM I BEZPIECZEŃSTWEM PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH PRACĘ W TRASIE

A) Wyzwania związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem

Warunki pracy pracowników wykonujących pracę w trasie (maszynistów i kontrolerów) w sektorze transgranicznego transportu kolejowego mogą zawierać pewne ryzyko zawodowe dla zdrowia i bezpieczeństwa. Cechą charakterystyczną sektora są długie zmiany robocze, praca nocna i nieregularny czas pracy. Zagrożenia z tym związane to przede wszystkim zaburzenie zegara biologicznego i dezorganizacja życia prywatnego oraz liczne inne patologie psychiczne i fizyczne opisane w literaturze specjalistycznej⁶.

Wraz z czasem prowadzenia pociągu i czasem pracy i odpoczynku należy wziąć pod uwagę kombinację wielu innych czynników, co umożliwi taką organizację czasu pracy, która nie wpływa negatywnie na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników wykonujących pracę w trasie.

Pewna liczba czynników związanych bezpośrednio z czasem pracy znajduje się w umowie między partnerami społecznymi. Chodzi o długość zmian, tygodniowy czas pracy, przerwy podczas zmiany, ilość i jakość snu przed zmianą, pracę podczas zmiany dziennej lub zmiany nocnej, godzinę rozpoczęcia zmiany, regularność i przewidywalność czasu pracy, liczbę następujących po sobie zmian oraz sposób organizacji czasu pracy.

Oprócz tych czynników istnieją także inne cechy warunków pracy, takie jak monotonia wykonywanych zadań, stres fizyczny i psychiczny oraz czynniki środowiskowe (hałas, światło, klimat). Należy również wziąć pod uwagę samodzielność pracownika wobec organizacji swego czasu pracy (harmonogram pracy i przerwy). Decydującą rolę odgrywają wreszcie takie cechy pracownika jak wiek, płeć, higiena życia itd.

Istniejące badania i analiza jakości przeprowadzona w miejscu pracy (wywiady wśród pracodawców i związków zawodowych)⁷ pokazują, że najczęściej wymieniane czynniki ryzyka zawodowego to: długi czas prowadzenia pociągu, po którym następują długie godziny pracy; brak przerw w trakcie zmian i między nimi; nieprzewidywalne harmonogramy pracy; praca w nocy, wcześnie rano i podczas weekendów. Do tego dołączają się, zwłaszcza w przypadku transportu transgranicznego, złe warunki pracy, silna presja czasu, aby dotrzymać czasu dojazdu oraz monotonia zadań.

B) Zarys praktyk związanych z czasem pracy w przedsiębiorstwach transportu kolejowego

Rozmowy przeprowadzone na szczeblu krajowym wykazały, że w europejskim sektorze kolejowym praktyka przedsiębiorstw dotycząca czasu prowadzenia pociągu i czasu odpoczynku zdaje się odpowiadać zasadniczym postanowieniom umowy.

Stosowane przed zawarciem umowy krajowe reguły lub umowy zbiorowe zapewniają, w niektórych przypadkach, lepszą ochronę niż umowa europejska. Potwierdzenie lub zaprzeczenie tego stwierdzenia będzie możliwe jedynie po dogłębnej analizie wdrożenia dyrektywy 2005/47 w państwach członkowskich, przeprowadzonej przez służby Komisji. Należy przypomnieć, że ostateczna data wdrożenia dyrektywy minęła 27 lipca 2008 r., czyli że ocena jej wdrożenia właśnie trwa.

⁶ Zob. raport TNO, załącznik 6, s. 49.

⁷ Zob. raport TNO, załącznik 8, s. 73 i następne.

Na podstawie danych zebranych w przedsiębiorstwach kolejowych, dotyczących rzeczywistej organizacji czasu pracy stwierdzono, że średni tydzień pracy wynosi od 35 do 40 godzin pracy, w przypadku transportu pasażerów i towarów. Umowa ogranicza czas prowadzenia pociągu do 9 godzin podczas zmiany dziennej i 8 godzin podczas zmiany nocnej. Średnio czas trwania zmian wynosi od 8 do 10 godzin pracy i od 6,5 do 10 godzin prowadzenia pociągu. Większość przedsiębiorstw kolejowych respektuje reguły dotyczące minimalnego czasu odpoczynku dobowego (8 na 10 zapytanych).

Jeśli chodzi o regułę dotyczącą obowiązku odpoczynku dobowego w miejscu zamieszkania po odpoczynku dobowym poza miejscem zamieszkania (punkt 4 umowy), 5 na 10 przedsiębiorstw uważa, że respektowanie tej reguły nie zawsze jest możliwe (w jednym przypadku stwierdzono, że to niemożliwe). Z badania wynika, że przedsiębiorstwa mogą obrać trzy różne strategie, aby respektować tę regułę:

- transport pracowników do miejsca zamieszkania po zakończeniu zmiany;
- reorganizacja harmonogramów pracy w taki sposób, aby pracownicy zawsze kończyli zmianę w miejscu zamieszkania;
- rozlokowanie pracowników w różnych regionach lub różnych krajach (aby zapewnić pracownikom krótsze trasy). Należy zauważyć, że rozwiązanie to może również być stosowane z przymusu, gdyż maszyniści nie posiadają wszystkich koniecznych uprawnień do pracy we wszystkich krajach, przez które przejeżdża pociąg.

Respektowanie tej części umowy wydaje się stwarzać więcej problemów jeśli chodzi o transport towarów, który jest mniej regularny i bardziej narażony na nieprzewidziane okoliczności niż transport pasażerów i który nie jest priorytetowy w stosunku do transportu pasażerów, co może powodować duże opóźnienia.

Najwyraźniej przedsiębiorstwa przewidują wystarczającą ilość przerw w czasie zmian, zgodnie z punktem 5 umowy. Wydaje się jednak, że nie zawsze pracownicy mają możliwość wykorzystania swojej przerwy w chwili, kiedy jest im ona potrzebna i odejścia od stanowiska pracy, aby odpocząć.

4. WPLYW UMOWY

A) Społeczny wpływ umowy

Społeczny wpływ umowy dotyczy przede wszystkim konsekwencji dla jakości pracy (jakość nieodłącznie związana z zawodem) oraz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy, które są jej dwoma głównymi celami. Należy również zbadać inne aspekty, takie jak równowaga między życiem zawodowym i rodzinnym, równość szans, tworzenie miejsc pracy w sektorze.

Biorąc pod uwagę fakt, że obowiązujące reguły wydają się być zgodne z postanowieniami umowy, społeczny wpływ umowy w perspektywie krótkoterminowej powinien być ograniczony. W ramach umowy czas prowadzenia pociągu nie powinien przekraczać 9 godzin dla zmiany dziennej oraz 8 godzin dla zmiany nocnej; jest on również ograniczony do 80 godzin w okresie dwóch tygodni. Nie istnieje jednak wyraźne ograniczenie dotyczące tygodniowego czasu pracy. Należy uważać, aby przy wdrażaniu umowy, państwa członkowskie nie skłaniały się raczej do przyjęcia minimalnych norm czasu prowadzenia pociągu, co wydłużyłoby tygodniowy czas pracy, który nie jest ograniczony. Klauzula o

zachowaniu poziomu ochrony (punkt 9 umowy i art. 2 ust. 2 dyrektywy) powinna w zasadzie zapobiec temu możliwemu „odwrotnemu efektowi”. Ograniczenia wyznaczone w umowie dotyczące zmian nocnych oraz minimalnych przerw, jakie należy zagwarantować, powinny być korzystne dla pracowników wykonujących pracę w trasie.

Jeśli chodzi o punkt 4 i obowiązek zapewnienia po odpoczynku dobowym poza miejscem zamieszkania odpoczynku dobowego w miejscu zamieszkania, stanowiska są różne, jeśli chodzi o jego wpływ społeczny. To postanowienie umowy jest zdecydowanie korzystne biorąc pod uwagę równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym. Z drugiej strony jednak korzyści dla zdrowia i bezpieczeństwa nie są aż tak oczywiste, jako że literatura przedmiotu wydaje się wskazywać raczej na znaczenie jakości odpoczynku niż na jego miejsce: nawet w domu pracownicy mogą mieć problem z jakością odpoczynku, jeśli otoczenie nie jest wystarczająco ciche. Niektóre związki zawodowe chciałyby zresztą, aby umowa była bardziej dokładna jeśli chodzi o jakość miejsca odpoczynku. W przypadku liczby następujących po sobie okresów odpoczynku poza miejscem zamieszkania, jeśli miałyby ich być więcej, wydaje się, że pracodawcy chcieliby mieć możliwość wyboru możliwych rekompensat (zapłata, dodatkowe dni urlopu). Tego samego życzyłaby sobie większość zapytanych przedsiębiorstw. W tym szczególnym przypadku umowa ogranicza możliwości reakcji na ewentualne potrzeby bardziej zróżnicowanych i bardziej osobistych stosunków pracy. Istnieje również ryzyko, że pracownikom wykonującym pracę w trasie mogą być przydzielone mniej różnorodne trasy, z powodu niemożności oddalenia się od miejsca zamieszkania na dłuższy czas.

Większa samodzielność pracowników odnośnie do organizacji ich czasu pracy mogłaby zmniejszyć wpływ czasu pracy na równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym. Z tego punktu widzenia korzystny mógłby okazać się dialog społeczny w przedsiębiorstwie lub uwzględnienie osobistych życzeń pracowników w harmonogramach pracy.

Wydaje się, że połowa z pytanych związków zawodowych i przedstawicieli przedsiębiorstw uważa, że umowa ma pozytywny wpływ zarówno na jakość pracy, jak i na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników wykonujących pracę w trasie. Większość pozostałych respondentów nie widzi żadnego wpływu. Odnośnie do równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym większość ankietowanych związków zawodowych nie widzi szczególnego wpływu.

Większość respondentów pytana o wpływ umowy europejskiej na tworzenie miejsc pracy w sektorze kolejowym uważa, że wpływ ten będzie pozytywny lub nie będzie istniał. Niektóre przedsiębiorstwa uważają, że będą musiały zatrudnić więcej pracowników w następstwie wdrożenia umowy. Wydaje się jednak, że to przewidywany wzrost gospodarczy w sektorze doprowadzi przedsiębiorstwa do zatrudnienia większej ilości pracowników lub do zwiększenia wydajności.

B) Gospodarczy wpływ umowy

Do 2020 r. powinien nastąpić znaczny rozwój sektora kolejowych przewozów towarowych w całej Europie. W związku z tym interesujące jest przeanalizowanie, czy umowa może mieć wpływ na ten rozwój, zwłaszcza jeśli chodzi o koszty eksploatacji, zarządzanie przedsiębiorstwami i innowacyjność.

Zgodnie z szacunkowymi obliczeniami wykonanymi na podstawie modelu prognozowania ekonomicznego w sektorze kolejowym, koszt zasobów ludzkich w ramach działań

eksploatacyjnych transnarodowego sektora kolejowych przewozów towarowych powinien wynieść 8,5 % ogólnego kosztu eksploatacji. Inne, znaczniejsze wydatki, to koszty sieci trakcyjnej, taboru, infrastruktury, energii, koszty administracyjne i koszty ubezpieczenia. Biorąc pod uwagę, że koszt pracy jest stosunkowo niski w porównaniu z innymi kosztami eksploatacyjnymi, jest mało prawdopodobne, aby umowa miała w przyszłości wpływ na eksploatację tras.

Nowe tendencje, które mają wpływ na rozwój tras w sektorze, to nowe technologie, większa wydajność infrastruktury, poprawa interoperacyjności itp. Ustanowienie ograniczeń dla czasu prowadzenia pociągu na osobę jest jedynie niewielkim aspektem ogólnego rozwoju sektora. Dlatego należy zauważyć, że aby świadczyć usługi interoperacyjności transgranicznej pracownik wykonujący pracę w trasie musi posiadać konieczne uprawnienia. Ponadto, jako że reguły odnośnie do czasu prowadzenia pociągu i przerw wydają się już dostosowane na szczeblu krajowym do postanowień dyrektywy lub dają lepszą ochronę, można się spodziewać, że również wpływ gospodarczy umowy będzie ograniczony.

Ogólnie rzecz biorąc różne podmioty w sektorze oceniają wpływ gospodarczy umowy raczej pozytywnie. Zainteresowane strony na szczeblu krajowym oceniają pozytywnie fakt, iż umowa określa wspólne ramy i jasne reguły dla wszystkich zainteresowanych stron.

Na podstawie wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami i związkami zawodowymi wydaje się, że największy problem przedsiębiorstwom transportu towarowego sprawia zasada, według której po odpoczynku poza miejscem zamieszkania musi nastąpić odpoczynek w miejscu zamieszkania (punkt 4). Pięć z sześciu przebadanych przedsiębiorstw transportu towarowego wciąż nie jest w stanie sprowadzić swoich pracowników do domów po odpoczynku poza miejscem zamieszkania. Czasami przedsiębiorstwa tak układają harmonogramy pracy, aby maszynista pracował cały tydzień i mógł wrócić do domu dopiero na weekend. Trudno jest jednak ustalić, na ile takie przykłady są reprezentatywne dla całości. Przedsiębiorstwa transportu towarowego wymieniają okresy spędzone poza miejscem zamieszkania od trzech dni do 2 do 3 tygodni. Należy jednak zauważyć, że żaden związek zawodowy nie wspomina o tym, iż wie o okresach poza miejscem zamieszkania przekraczających dwa dni.

Te różnorodne praktyki nie będą już dozwolone po wdrożeniu umowy. Niektóre przedsiębiorstwa kolejowe będą musiały dokonać zmian w zarządzaniu personelem, aby nadal eksploatować niektóre trasy. Z pewnością pociągnięto to za sobą dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem nowych pracowników oraz z miejscami odpoczynku wyższej jakości wzdłuż trasy, chyba że będą one wyrównane wzrostem wydajności. Bardzo niewiele przedsiębiorstw rozpoczęło negocjacje na szczeblu przedsiębiorstwa, dotyczące kolejnego okresu odpoczynku poza miejscem zamieszkania, na co zezwala umowa. Wydaje się, że czekają one na jaśniejsze zasady na szczeblu europejskim, aby sposób organizacji pracy był bardziej przewidywalny.

Jeśli chodzi o przyszłe zatrudnianie, w interesie przedsiębiorstw leży raczej rozwój nowych strategii we współpracy z pracownikami, aby wspólnie wypracować nowe środki, które poprawią jakość zatrudnienia na napotykającym coraz większe trudności rynku pracy.

5. WYNIK NEGOCJACJI

Zgodnie z punktem 4 umowy partnerzy społeczni na szczeblu europejskim rozpoczęli ponowne negocjacje w kwestii liczby następujących po sobie okresów odpoczynku poza miejscem zamieszkania oraz rekompensat za nie.

Aby zapewnić lepszą reprezentację interesów prywatnych przedsiębiorstw transportu towarowego podczas negocjacji umowy, CER zdecydował o włączeniu przedstawiciela European Rail Freight Association (ERFA - Europejskie Stowarzyszenie Kolejowego Transportu Towarowego) do delegacji CER.

W chwili obecnej negocjacje wciąż trwają. Jedną z podkreślanych przez partnerów społecznych trudności jest brak informacji o działaniach w ramach transgranicznego transportu interoperacyjnego. Sygnatariusze zobowiązali się do przeprowadzenia oceny postanowień umowy dwa lata po jej podpisaniu (punkt 11 umowy), biorąc pod uwagę pierwsze doświadczenia rozwoju transgranicznego transportu interoperacyjnego, lecz ocena ta nie jest zakończona.

6. STAN TRANSPOZYCJI DYREKTYWY W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH

Zgodnie z art. 5 dyrektywy państwa członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, mają obowiązek wprowadzić w życie, w terminie do dnia 27 lipca 2008 r., przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do dostosowania się do przedmiotowej dyrektywy. Mogą również zapewnić, że partnerzy społeczni przyjmą w tym terminie konieczne postanowienia w drodze umowy zbiorowej. Państwa członkowskie bezzwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów.

Kontrola wdrażania dyrektywy przez służby Komisji wciąż trwa. Na obecnym etapie Komisja sprawdza, czy postanowienia dotyczące wdrożenia zostały właściwie przekazane przez państwa członkowskie i czy transpozycja do prawa krajowego jest kompletna. W chwili obecnej osiem państw członkowskich (BU, RO, DK, NL, PL, SI, SK i SE) dokonało pełnej transpozycji dyrektywy i przekazało Komisji krajowe środki wykonawcze. 13 państw członkowskich nie przekazało Komisji krajowych środków wykonawczych (BE, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LT, LV, HU, PT i FI), a 4 państwa członkowskie (CZ, LU, AT i UK) częściowo i w niewystarczającym stopniu przekazały środki wdrażające dyrektywę. Zgodnie z art. 226 Traktatu WE, Komisja wystosowała wezwania do usunięcia uchybienia do 17 państw członkowskich.

7. PODSUMOWANIE

Komisja z uwagą śledzi rozwój rynku transportu kolejowego, zwłaszcza rozwój trwających negocjacji między partnerami społecznymi, które mają na celu dostosowanie warunków odpoczynku pracowników do wzrastających potrzeb sektora, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom wysokiego stopnia ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

Komisja wspiera ten rozwój w następujący sposób:

- zachęcając partnerów społecznych do kontynuacji negocjacji dotyczących punktu 4 umowy i do osiągnięcia wyważonego wyniku, uwzględniającego potrzebę przedsiębiorstwa - elastyczności w organizacji działań, zwłaszcza na rynku transportu towarowego a także

potrzebę ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wykonujących pracę w trasie oraz poszanowania równowagi między życiem zawodowym i prywatnym;

- zwracając uwagę partnerów społecznych na znaczenie przyjęcia zintegrowanego podejścia, w którym uwzględnione są wszystkie aspekty ważne dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników wykonujących pracę w trasie, w tym również jakość odpoczynku poza miejscem zamieszkania, co może być korzystne dla większego zaangażowania pracowników i ich większej samodzielności w organizacji czasu pracy, zarówno wspólnego jak i indywidualnego;

- śledząc z uwagą sposób, w jaki państwa członkowskie wdrożą europejską umowę do prawa krajowego. Szczególną uwagę będzie należało poświęcić kontroli długości zmian oraz tygodniowego czasu pracy.

- czuwając nad zachęcaniem do poprawy warunków i jakości pracy pracowników wykonujących pracę w trasie w sektorze kolejowym, co będzie mogło przyczynić się do ochrony atrakcyjności zawodu w sytuacji, w której w najbliższych latach ten rynek pracy będzie napotykał na trudności.