

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o vplivu politik EU na zaposlitvene možnosti, potrebe po usposabljanju in delovne pogoje delavcev v prometu (raziskovalno mnenje)

(2011/C 248/04)

Poročevalec: **g. MORDANT**

Evropska komisija je 17. novembra 2010 sklenila, da v skladu s členom 304 Pogodbe o delovanju Evropske unije Evropski ekonomsko-socialni odbor zaprosi za raziskovalno mnenje o naslednji temi:

Vpliv politik EU na zaposlitvene možnosti, potrebe po usposabljanju in delovne pogoje delavcev v prometu

(raziskovalno mnenje).

Strokovna skupina za promet, energijo, infrastrukturo in informacijsko družbo, zadolžena za pripravo dela Odbora na tem področju, je mnenje sprejela 24. maja 2011.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 472. plenarnem zasedanju 15. in 16. junija 2011 (seja z dne 15. junija) s 150 glasovi za, 2 glasovoma proti in 8 vzdržanimi glasovi.

Prometni sektor se bo v bližnji prihodnosti soočal s številnimi izzivi, kot so pomanjkanje virov goriva in možno zvišanje cen goriva, potreba po napredku na področju energetske učinkovitosti, nujnost prispevka k boju proti podnebnim spremembam in prehod na nizkoogljično gospodarstvo kot tudi staranje prebivalstva ter njegov vpliv na razpoložljivost kvalificiranih delavcev na eni strani in različne potrebe po mobilnosti na drugi strani. Ti izzivi so upoštevani v tem mnenju EESO.

1. Priporočila in sklepi

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) poudarja, da je prometni sektor pomemben vir delovnih mest, saj zaposluje 4,4 % celotne delovne sile EU in je pomemben potencial za prihodnje zaposlovanje v Evropi. Ključen je tudi za gospodarski razvoj Evrope, mobilnost državljanov, socialno vključenost ter evropsko socialno in ekonomsko kohezijo.

1.2 EESO priporoča, da se poveča zanimanje žensk in mladih delavcev za zaposlitvene možnosti, ki jih ponuja prometni sektor, in sicer z ukrepi, ki izboljšujejo kakovost zaposlitve v vseh načinih prevoza, delovne pogoje, usposabljanje in vseživljenjsko učenje, poklicne možnosti ter zdravje in varnost pri upravljanju in delu in hkrati prispevajo k boljšemu ravnovesju med poklicnim in zasebnim življenjem.

1.3 EESO priporoča, da se s podporo Evropske komisije pri vseh načinih prevoza opredelijo obstoječe možnosti za usposabljanje in analizirajo prihodnje potrebe po usposabljanju na nacionalni, regionalni in podjetniški ravni. Pomemben je poudarek na nadaljevalnem usposabljanju (vseživljenjsko učenje).

1.4 EESO meni, da je treba zagotoviti zadostno ponudbo kakovostnega usposabljanja v ustanovah za usposabljanje in/ali v lastni organizaciji, kar zahteva sodelovanje med socialnimi partnerji, regijami in ustanovami za usposabljanje pri vseh

načinih prevoza. EESO močno priporoča, da se vzpostavi sodelovanje med središči za usposabljanje na evropski ravni. EESO meni, da pripravniki ne bi smeli nositi nobenih stroškov, povezanih s poklicnim usposabljanjem. To je zlasti pomembno za doseganje cilja spodbujanja kariere v prometnem sektorju.

1.5 EESO priporoča uvedbo zakonodaje EU o certifikatih in licencah za vlakovno osebje in letalsko kabinsko osebje, s čimer bi se zagotovili kakovost zaposlitve, kakovost storitev, varnost in lažja mobilnost delavcev po Evropi.

1.6 EESO meni, da je Direktiva 2003/59/ES dober zgled, in poziva Evropsko komisijo, naj razmisli o sprejetju dodatne zakonodaje o obveznem in nadaljevalnem usposabljanju za druge načine prevoza.

1.7 Za spodbujanje prevoza kot poklica EESO priporoča, da se na nacionalni, regionalni in lokalni ravni sprejmejo usklajeni ukrepi, ki bodo predstavili prometni sektor in promovirali različne poklice v tem sektorju, na primer v šolah.

1.8 EESO poudarja, da je uspeh pri pritegnitvi žensk v ta poklic močno odvisen od spodbud, ki bodo prometno industrijo prilagodile posebnim potrebam delavk. Priporoča, naj prometni sektor in njegova raznolika podjetja oblikujejo politike, ki ženske spodbujajo k delu v tem sektorju.

1.9 Z vidika demografskih sprememb in staranja delovne sile EESO priporoča, da sektor in njegova podjetja analizirajo starostno strukturo zaposlenih in svoje prihodnje zaposlitvene potrebe, da se razvijejo usposabljanje, organizacija dela in ukrepi za izboljšanje zdravja pri delu, ki so prilagojeni potrebam različnih starostnih skupin.

1.9.1 EESO prav tako priporoča, da se večji poudarek nameni zagotavljanju poklicnih možnosti za delavce v prometnem sektorju, da bo sektor privlačen za mlade.

1.9.2 EESO meni, da bi moral pomorski sektor spodbujati prehod od položajev mornarjev k položajem častnikov.

1.9.3 EESO meni, da si mora javni prometni sektor bolj prizadevati za zagotavljanje poklicnih možnosti za voznike avtobusov, kot so delovna mesta za vodje skupine in načrtovanje prometa.

1.10 EESO meni, da sta osebna varnost delavcev v prometu in potnikov ter preprečevanje fizičnih napadov in nasilja pomembna izziva, in priporoča politiko nične stopnje strpnosti do nasilja.

1.10.1 EESO priporoča določitev preventivnih ukrepov na področju infrastrukture, kot so zadostna, cenovno dostopna in varna parkirna mesta v cestnem tovornem prometu ter kakovostne postaje v železniškem, podzemnem, tramvajskem in avtobusnem prevozu. EU bi morala zagotoviti finančno podporo za te infrastrukturne ukrepe.

1.10.2 EESO priporoča, da se kot preventivni ukrep pred nasiljem zaposli zadostno število ustreznih kvalificiranega in usposobljenega osebja na postajah in na sredstvih javnega prevoza.

1.10.3 EESO priporoča ustanovitev Agencije za varnost v cestnem prometu.

1.11 Ob upoštevanju člena 9 Lizbonske pogodbe in Listine o temeljnih socialnih pravicah bi morala Evropska komisija podpreti pripravo socialne politike za prometni sektor. EESO meni, da bi bilo treba morebitne nove korake k liberalizaciji predlagati šele po temeljiti analizi socialnih posledic predhodnih korakov liberalizacije, **premišljeni** oceni socialnih učinkov in ob neločljivem jamstvu, da osnova za konkurenco niso nižji stroški dela, temveč kakovost storitev.

1.11.1 EESO priporoča, da se pri javnih razpisih, npr. za storitve zemeljske oskrbe na letališčih ali vse vrste storitve javnega prevoza, zagotovi varnost zaposlitve prek obvezne prerazporeditve osebja na nove operaterje ter zavaruje ustrežna raven delovnih pogojev in plačila tako, da se ohrani uporaba

določb iz kolektivnih pogodb, ki so veljavne tam, kjer se opravljajo storitve⁽¹⁾. EESO za to priporoča uvedbo socialne klavzule.

1.11.2 Kar zadeva izvedbo projekta Enotno evropsko nebo, vključno s funkcionalnim blokom zračnega prometa in SESAR, EESO poziva države članice, naj se posvetujejo s socialnimi partnerji in vsemi drugimi zainteresiranimi stranmi za sprejetje uravnoteženih ukrepov za doseganje teh ciljev, pri čemer je treba preprečiti izgubo delovnih mest.

1.12 EESO meni, da je treba socialno zakonodajo v prometnem sektorju učinkovito spremljati in uveljavljati, kršitve pa na podlagi usklajenih pravil učinkovito sankcionirati. Zmogljivosti ustreznih izvršilnih organov je treba okrepiti, potrebna pa sta tudi boljše usklajevanje in sodelovanje.

1.13 EESO priporoča, da se uvede zakonodaja EU za redno preverjanje časa dela in počitka voznega osebja v železniškem prometu, ki je udeleženo v čezmejnih storitvah prevoza. EESO poudarja potrebo po boljšem uveljavljanju določb direktive o napotitvi delavcev, zlasti v primeru kabotaže v cestnem prometu.

1.14 EESO priporoča, da se posebna pozornost nameni dejavnikom, ki spodbujajo boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem voznih delavcev v prometnem sektorju. Izboljšati bi bilo treba dele socialne zakonodaje za prometni sektor, ki se nanašajo na delovni čas.

1.14.1 EESO priporoča uvedbo dopolnilnih zakonodajnih ukrepov glede standardov, ki se nanašajo na število članov posadk na plovilih v pomorskem prometu in prometu po celinskih plovniških poteh, da se zagotovita kakovost in varnost.

1.14.2 EESO priporoča boljše in strožjo uporabo shem, povezanih s smernicami o državni pomoči v pomorskem sektorju, kar bo okrepilo obstoječo povezavo med dodeljevanjem javnih subvencij ali davčnih oprostitev ter zagotovili za zaposlitev in obveznostmi glede usposabljanja.

1.14.3 EESO meni, da bi morale institucije EU in EASA povečati sodelovanje z zainteresiranimi stranmi pri doseganju v varnost usmerjenih in znanstveno utemeljenih pravil glede časovne omejitve letenja za letalsko posadko.

1.14.4 EESO priporoča, da se uvede sektorska zdravstvena in varnostna zakonodaja za različne načine prevoza, saj splošna zakonodaja EU s področja zdravja in varnosti pogosto ne upošteva posebnih pogojev v prometnem sektorju.

1.14.5 EESO meni, da je potrebna ustrezna zakonodaja za preprečitev izpisa ladij iz državnega registra, da bi se izognili spoštovanju delovnih pogodb.

⁽¹⁾ Glej tudi uvodno izjavo 17 v povezavi s členom 4(5) in 4(6) Uredbe EU o javnih storitvah železniškega in cestnega potniškega prevoza.

1.15 EESO močno podpira socialni dialog. Razni sektorski odbori za socialni dialog morajo imeti na evropski ravni pomembnejšo vlogo pri začetnem ocenjevanju socialnega učinka predlogov Komisije in predložiti svoje pripombe in predloge za različne načine prevoza.

1.15.1 EESO priporoča, naj Evropska komisija prek generalnega direktorata za mobilnost in promet bolj učinkovito sodeluje s sektorskimi odbori za socialni dialog in že od samega začetka upošteva strokovno znanje socialnih partnerjev.

1.16 EESO meni, da evropske institucije in evropski socialni partnerji nimajo na voljo dovolj statističnih podatkov in primerjalnih analiz o zaposlovanju in delovnih pogojih za različne načine prevoza. EESO zato podpira ustanovitev opazovalne skupine za socialne zadeve, zaposlovanje in usposabljanje v sektorju prometa, ki bi zagotavljala pomembne informacije za boljše ocenjevanje in naknadno vrednotenje socialnega učinka ukrepov prometne politike, da se podprejo evropski socialni partnerji v sektorskem evropskem socialnem dialogu.

2. Prometni sektor je pomemben vir delovnih mest v Evropski uniji.

2.1 S količinskega vidika je na trgu prevoznih storitev zaposlenost visoka, saj je bilo v tem sektorju leta 2007 zaposlenih približno 9,2 milijona delavcev oziroma 4,4 % celotne delovne sile EU. Ti podatki vključujejo delo na področju cevovodov, potovalne agencije/organizatorje potovanj ter pomožne prevozne storitve, kot so ravnanje s tovorom, shranjevanje in skladiščenje.

2.2 Kar zadeva različne načine prevoza, je v cestnem tovornem prometu zaposlenih približno 2,9 milijona delavcev, v cestnem potniškem prometu 1,9 milijona, v železniškem prometu 864 000, v prometu po celinskih plovih poteh 43 400, v ladijskem prometu 184 000 ter v letalstvu 409 000. Na področju pomožnih prevoznih storitev je zaposlenih približno 2,3 milijona delavcev (2).

2.3 Med letoma 2004 in 2007 se je skupno število delavcev v prometu postopoma povečalo z 8,6 milijona na 9,2 milijona delavcev v 27 državah članicah EU. Do povečanja je prišlo predvsem v sektorju cestnega tovornega in potniškega prometa ter pomožnih storitvah. Zaposlenost v železniškem sektorju se je močno znižala, in sicer za 117 000 delavcev, saj se je število z 981 848 leta 2004 znižalo na 864 000 leta 2007 (3).

2.4 Na zaposlenost v prometnem sektorju, zlasti v tovornem prometu, je močno vplivala gospodarska kriza v letih 2008 in 2009.

2.5 Prihodnja gibanja v zaposlenosti v sektorju prometa so odvisna od več dejavnikov, kot so razvoj trgovinskih in gospodarskih dejavnosti, staranje prebivalstva in vzorci mobilnosti ljudi, tehnološki razvoj, razpoložljivost in cene energije, ukrepi za trajnostni promet (preusmeritev načina prevoza, tj.

uporaba javnega prevoza namesto osebnega avtomobila, izogibanje prevozu) (4), uporaba alternativnih načinov prevoza, kot je kolesarjenje (5).

3. Značilnosti delovnih mest v prometnem sektorju: majhna privlačnost – težava za prihodnost

3.1 Ugled prometnega sektorja na področju zaposlovanja ni brezmadežen, prav tako pa so zanj značilna precej nepriljučna delovna mesta. Analizi sektorja, izvedeni v okviru evropskih raziskav o delovnih razmerah 2000 in 2005 Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, sta potrdili, da je prometni sektor eden od najmanj ugodnih sektorjev, kar zadeva kazalnike o delovnih pogojih.

3.2 Kazalniki, ki so bili v tretji raziskavi 2000 ocenjeni kot manj ugodni, so pogoji, povezani z delovnim okoljem, ergonomija, nestandarden delovni čas, veliko število delovnih ur, visoke zahteve na delovnem mestu, nezmožnost nadzora nad delom, nekvalificirano delo, majhna raznolikost delovnih nalog, diskriminacija.

3.3 Kazalniki v četrti raziskavi 2005 so bili naslednji (samo za kopenski promet): delovni čas, nestandarden delovni čas, ravnovesje med delovnim časom ter družinskimi/socialnimi obveznostmi, nadzor nad delom, kvalificirano delo, nasilje, stres, mišično-skeletne motnje (6).

3.4 Večina del v prometnem sektorju vključuje mobilnost (vozniki, piloti, osebje na krovu v različnih sektorjih) ali pa vključuje delovna mesta, ki so neposredno povezana s prometom, kot je nadzor prometa. „Vozniki ter upravljavci transportnih naprav in premičnih strojev predstavljajo največji delež zaposlenih v EU (45 % leta 2006) (7)“. Redna in pogosto zelo dolga odsotnost z doma, poleg rednega dela v izmenah, je v nasprotju z vedno večjimi zahtevami delavcev po boljšem ravnovesju med poklicnim in družinskim življenjem. Poleg tega je plačilo v večini teh strok in poklicev nizko.

3.4.1 EESO meni, da se ne smemo sprijazniti z neugodnimi pogoji počitka, temveč si je treba v vsakem primeru prizadevati za zadovoljive pogoje počitka za osebje v vseh načinih prevoza.

3.5 V sektorju so v glavnem zaposleni moški, prav tako pa je to eden od sektorjev z največjo segregacijo po spolu, saj zaposluje le 21,1 % žensk (82,2 % moških v kopenskem prometu). Na podlagi raziskav naj bi vedno večje zaposlovanje žensk pogosto privedlo do izboljšanja delovnih pogojev za oba spola.

(4) Študija o vlaganju v prihodnja delovna mesta ter znanja in izkušnje, ki jo je naročil GD EMPL, analizira nekatere scenarije.

(5) Scenarij na podlagi študije TRANSVISION (razvoj prometa do 2050) brez ocen o razvoju zaposlovanja. http://ec.europa.eu/transport/strategies/studies/doc/future_of_transport/2009_02_transvisions_report.pdf.

(6) Tretja in četrta raziskava o delovnih pogojih v Evropi, ki jo je izvedla Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer; analize sektorjev 2002 in 2009; <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/index.htm>.

(7) Glej opombo 2.

(2) GD MOVE, Statistični priročnik 2010.

(3) GD TREN, Statistični priročnik 2006, 2007/2008, 2009, 2010.

3.6 Promet se **upravičeno** šteje kot **nevarna dejavnost**. Varnost pri upravljanju in delu sta tesno povezani, zlasti za voznike. Nesreče s smrtnim izidom prizadenejo tudi vzdrževalce (npr. vzdrževanje tirnic v železniškem prometu), prav tako pa se dogajajo pri preusmerjanju vlakov in na krovu ladij. Poleg tega obstajajo težave, povezane z nasiljem in fizičnimi napadi (kraja tovora v cestnem prometu, fizični napad na potnike v javnem cestnem in železniškem prometu ter celo piratstvo v sektorju pomorskega prometa).

3.7 **Demografski vzorec** v prometu je zaskrbljujoč. Povprečna starost delavcev v prometnem sektorju je visoka. Mnogi se bodo upokojili v naslednjih 10 do 20 letih. Le 17,5 % delovne sile je v starostni skupini 15–29 let, 57,5 % delovne sile sektorja pa je stare med 30 in 49 letom (2006) ⁽⁸⁾.

3.8 Številni sektorji že poročajo o **resnem pomanjkanju delovne sile**, zlasti na mobilnih delovnih mestih. Glede na staranje prebivalstva v Evropi ter konkurenco med sektorji in podjetji za privabljanje (mladih) delavcev bo to pomenilo resne težave za prihodnost prometnega sektorja. Privlačnost je treba povečati z zagotavljanjem privlačnih možnosti za usposabljanje, poklicnih možnosti znotraj istega sektorja ter izboljšanjem delovnih pogojev. Cilj prometnega sektorja mora biti zadovoljitev potreb mladih delavcev in žensk za boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem. Ženske bi lahko bolje vključili v prometni sektor prek pozitivne diskriminacije, kar zahteva vsaj novo sanitarno infrastrukturo, kabine za preoblačenje in namestitvene zmogljivosti ter bolj razumno oceno stalnega delovnega časa, stresa in utrujenosti v zvezi s posameznim načinom prevoza.

4. Potrebe po kvalifikacijah in usposabljanju – pa tudi možnosti za poklicni razvoj

4.1 Zaposleni s srednjo stopnjo izobrazbe pomenijo najvišji delež v sektorju prometa in logistike. Po vsej EU predstavljajo 58 %. Nizko kvalificirani delavci predstavljajo 28 % delovne sile v celotni EU. V novih državah članicah je stopnja izobrazbe višja, saj ima 81 % delavcev v prometnem sektorju srednjo stopnjo in samo 7 % nizko stopnjo izobrazbe. 14 % vseh zaposlenih v sektorju prometa in logistike v EU ima višjo stopnjo izobrazbe (2006). „Vendar pa je na podlagi sprememb v obdobju 2000–2006 mogoče ugotoviti, da se izobrazbene zahteve v sektorju povečujejo. Delež ljudi z nizko stopnjo izobrazbe se je v vsakem poklicu znižal“ ⁽⁹⁾.

4.2 Tehnološki razvoj in vedno večja uporaba IKT v vseh sektorjih prometa zahtevata višjo raven izobraženosti in več nadaljevalnega usposabljanja. Vseživljenjsko učenje za večino zaposlenih v prometnem sektorju s srednjo in nizko stopnjo izobrazbe nima velikega pomena. Pristop, bolj usmerjen v stranke, zahteva znanja in spretnosti, ki prej niso bila del osnovnega usposabljanja v bolj tehnično usmerjenih poklicih v

prometnem sektorju. Varnost pri upravljanju in delu ter „ekološka vožnja“ zahtevata na primer nadaljevalno usposabljanje.

4.3 Demografski razvoj in neugodna starostna struktura v prometnem sektorju zahtevata poleg novih konceptov organizacije dela tudi več naložb v prilagojeno nadaljevalno usposabljanje za starajočo se delovno silo. Zlasti je delo voznika tisto, ki ga zaradi poklicnih zdravstvenih težav ni mogoče opravljati do upokojitve.

4.4 Privlačne možnosti usposabljanja in boljše poklicne možnosti v sektorju in/ali podjetjih so pomemben način za pritegnitev mladih v prometni sektor. Na primer, v pomorskem sektorju je treba spodbujati prehod od položajev mornarjev k položajem častnikov. Vozniki avtobusov v lokalnem javnem prometu bi morali imeti boljše možnosti za preusmeritev na položaj za načrtovanje prometa ali vodje skupine. Usposabljanje je treba obravnavati kot naložbo v prihodnost.

5. Delovni pogoji – vozno osebje v prometu je ... mobilno

5.1 Velik problem v prometnem sektorju, ki je posledica oblikovanja notranjega trga prevoznih storitev in deregulacije prometnih sektorjev, je v osnovi visoka mobilnost voznega osebja, ki olajšuje delokalizacijo delovnih mest v prometu in socialni damping v višji meri kot v drugih sektorjih. Premalo pozornosti je bilo namenjene socialni zakonodaji, spremljajočim socialnim ukrepom in zaščitnim ukrepom proti socialnemu dampingu.

5.2 Svoboda ustanavljanja in odprti trgi prevoznih storitev se na primer v prometu po celinskih plovni poteh, cestnem prometu ali pomorskem sektorju pogosto uporabljajo za ustanavljanje podjetij v državah EU z nižjimi stroški delovne sile, nižjimi prispevki za socialno varnost in/ali davčnimi ugodnostmi, ne da bi se v teh državah ponujale storitve. Ta podjetja izkoriščajo socialne razlike in razlike v plačah med državami z namenom ustvarjanja konkurenčne prednosti. To povzroča težave pri sledenju pogodb o zaposlitvi, zagotavljanju shem socialne varnosti ter nadzoru in uveljavljanju pravil v zvezi z zdravjem in varnostjo. Za preprečitev socialnega dampinga je treba zagotoviti uporabo načela države gostiteljice, kar pomeni uporabo socialnih pogojev države, v kateri se storitev izvaja.

5.3 Razprava o trajnostnem prometu in internalizaciji zunanjih (okoljskih) stroškov postavlja v središče vprašanje poštene cene prevoza. Poštena cena prevoza pa bi morala vključevati tudi pošteno ceno za kakovost zaposlitve v sektorju. To je bistveno za:

— kakovost storitev

— varnost

— privlačnost prometnega sektorja.

⁽⁸⁾ Študija o vlaganju v prihodnja delovna mesta ter znanja in spretnosti – predvidevanje scenarijev, posledic in možnosti, ki jo je naročil GD EMPL.

⁽⁹⁾ Glej opombo 5.

5.4 Pošteno socialno ceno za kakovostno zaposlitev v prometu bi bilo treba zagotoviti prek regulativnih ukrepov in socialnega dialoga.

5.5 Potniki v javnem in zasebnem potniškem prometu prav tako zahtevajo kakovostne storitve, varna potovanja ter zaščito pred agresijo in nasiljem.

6. Dejavnosti Komisije na socialnem področju prometa

6.1 Komisija je v sporočilu iz leta 2006 *Naj Evropa ostane v gibanju* kot enega od ciljev prometne politike Skupnosti določila naslednje: „Na družbenem področju politika EU spodbuja izboljšanje kakovosti zaposlenosti in boljšo usposobljenost evropskih delavcev v prometu“⁽¹⁰⁾.

6.2 Ocenjevalna študija o uspešnosti skupne prometne politike⁽¹¹⁾, zlasti točka 1.6 „Socialni vidiki“, vsebuje seznam zakonodajnih pobud in političnih dokumentov Komisije na socialnem področju prometa. Delno temeljijo na pogajanjih in pobudah evropskih socialnih partnerjev. Vendar poročilo navaja, da je ocena zapletena zaradi pomanjkanja podatkov ali ker so bili ukrepi uvedeni šele nedavno in zato še niso učinkoviti.

6.3 Iz tega lahko sklepamo naslednje:

6.3.1 Študije ocene učinka, ki jih izvaja Komisija, dajejo absolutno prednost ekonomski oceni in namenjajo premalo pozornosti oceni socialnih učinkov pobud Skupnosti. Potem ko so bile spremembe že izvedene, je položaj težko spremeniti.

6.3.2 Komisija bi morala vnaprej skrbno analizirati socialne posledice svojih predlogov in predlagati spremljajoče socialne ukrepe pri oblikovanju predlogov o nadaljnji liberalizaciji trga prevoznih storitev.

6.3.3 Manjkajo zanesljivi evropski podatki in informacije o trgu dela na področju prometa in dejanskih delovnih pogojih v različnih prometnih sektorjih; statistični podatki NACE o zaposlenosti so preveč splošni za ustrezno analizo različnih sektorjev; že tako redke primerjalne študije o nekaterih vidikih sektorja hitro zastarajo: potrebna je opazovalna skupina za socialne vidike v prometu, ki mora imeti sistematičen dostop do podatkov delovnih inšpektoratov v državah članicah.

6.3.4 Še vedno so potrebne nadaljnje zakonodajne spodbude za odpravljanje obstoječih težav. Ključno je tesno sodelovanje z različnimi sektorskimi evropskimi socialnimi dialogi, Komisija

pa bi morala v vsakem primeru oceniti in uporabiti strokovno znanje, ki izhaja iz socialnega dialoga, ter vanj že zelo zgodaj vključiti socialne partnerje.

7. Zaposlitvene možnosti, potrebe po usposabljanju in delovni pogoji – različni sektorji prometa

7.1 Sektor cestnega prometa

7.1.1 Sektor ima vedno večje težave pri zaposlovanju voznikov. To je največji izziv, s katerim se sooča sektor cestnega prometa. Ne moremo zanemariti dejstva, da je to posledica razmer, v katerih morajo delati vozniki in industrija. Z vidika voznika so velik pritisk na delovnem mestu, neugoden delovni čas in podpovprečno plačilo razlogi, zaradi katerih je socialni položaj v sektorju cestnega prometa slab. Po drugi strani pa se morajo operaterji, zlasti mala in srednje velika podjetja, soočiti z razmerami, v katerih prevladuje ostra konkurenca znotraj sektorja, k čemur je treba dodati vpliv zunanjih dejavnikov, kot so gospodarska kriza in visoke cene goriva.

7.1.2 Direktiva 2003/59/ES uvaja obvezno začetno in nadaljevalno usposabljanje za poklicne voznike. Direktiva je septembra 2009 začela veljati za potniški promet, septembra 2010 pa za tovorni promet. Cilj ni samo povečati varnost v cestnem prometu, temveč tudi izboljšati kakovost poklica. To je dober primer regulativnega ukrepa, ki bo imel nadaljnji pozitivni učinek na status voznika, kar bo nazadnje prispevalo k večji privlačnosti poklica, zlasti ker obsežen tehnološki napredek v tem sektorju zahteva visoko usposobljene poklicne voznike. Vendar je zdaj vse odvisno od izvajanja direktive v državah članicah. Izziv vključuje ponudbo zadostnega in visokokakovostnega usposabljanja, kakovosten načrt usposabljanja ter financiranje začetnega in nadaljevalnega usposabljanja. Kar zadeva slednje, obstajajo prakse, pri katerih stroške začetnega in/ali nadaljevalnega usposabljanja nosi voznik, kar bo na srednji rok le še povečalo težave v zvezi z zaposlovanjem.

7.1.3 Za sektor cestnega prometa velja ločena socialna zakonodaja. Glavna težava je ta, da se predpisi o času dela, vožnje in počitka ne izvršujejo, čeprav se je zakonodaja izboljšala in se izvaja več kontrol. Enako velja za uporabo direktive o napotitvi delavcev za delavce v cestnem prometu, ki se ukvarjajo s storitvami kabotaže.

7.1.4 Zakonodajo EU o cestnem prometu je treba uporabljati brez izjem v celotnem sektorju, kar bo zagotovilo enake konkurenčne pogoje na področjih poštene konkurence, varnosti v cestnem prometu ter zdravja in varnosti pri delu.

7.1.5 Oblikovalci politik EU morajo sprejeti ukrepe, ki bodo zagotovili resnično trajnost sektorja – spodbude za operaterje za naložbe v nove vozne parke in tehnologijo; boljše zmogljivosti v državah članicah za uveljavljanje zakonodaje o cestnem prometu; ukrepi za zagotovitev visoke kakovosti poklica voznika, kar bo samodejno izboljšalo ugled poklica.

⁽¹⁰⁾ Sporočilo COM(2006) 314 *Naj Evropa ostane v gibanju*, str. 3.

⁽¹¹⁾ Ocena skupne prometne politike od 2000 do 2008. http://ec.europa.eu/transport/strategies/studies/strategies_en.htm.

7.1.6 Potrebno je izboljšanje cestne infrastrukture, zlasti zagotavljanje varnih in cenovno dostopnih parkirnih območij in počivališč; del prihodkov od evrovinjete bi se lahko porabil za izboljšanje kakovosti parkirnih območij in počivališč, kar bi koristilo podjetjem (varnost tovora) in poklicnim voznikom.

7.1.7 Priporoča se ustanovitev Evropske agencije za varnost v cestnem prometu, ki bo pristojna za zagotavljanje izpolnjevanja zgoraj navedenih potreb in zahtev ⁽¹²⁾.

7.2 Mestni potniški promet

7.2.1 V EU je približno 1 milijon delavcev zaposlenih v mestnem potniškem prometu (podatki UITP). Glede na politike spodbujanja kolektivnega prevoza v aglomeracijah, mestih in na podeželju so zaposlitvene možnosti velike.

7.2.2 Vendar se lokalni potniški promet prav tako sooča s težavami pri zaposlovanju, dodatna težava pa je tudi staranje delovne sile. Večina delavcev v potniškem prometu so vozniki. Dobri delovni pogoji, boljše ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem ter poklicne možnosti so dejavniki, ki bodo v sektor privabili tudi ženske in mlade.

7.2.3 Direktiva 2003/59/ES o usposabljanju voznikov velja za javni avtobusni prevoz.

7.2.4 Poleg financiranja je glavna težava javnega prometa zagotavljanje visokokakovostnih storitev. Razmerje med kakovostjo delovnega mesta (dobri delovni pogoji) in kakovostjo storitev se obravnava v okviru sektorskega evropskega socialnega dialoga.

7.2.5 Poleg tega sta velik problem v javnem potniškem prometu nasilje in agresija. Politika nične tolerance do nasilja ščiti potnike in delavce ter prispeva k večji privlačnosti javnega prevoza.

7.3 Železniški sektor

7.3.1 Železniški sektor je v procesu stalnega prestrukturiranja, pri čemer se povečuje produktivnost in zmanjšuje zaposlenost: npr. zmanjšuje se število prodajnega osebja na železniških postajah in vlakovnega osebja v regionalnem potniškem prometu, prav tako pa se zmanjšuje delovno intenzivna uporaba posamičnih vagonov v korist manj delovno intenzivne uporabe celotnih vlakov. Nove tehnologije, kot so evropski sistem za upravljanje železniškega prometa (ERTMS) in avtomatski sistemi preusmerjanja, so tehnologije racionalizacije dela, ki v glavnem prizadenejo osebje za nadzor prometa ali poklice, povezane s preusmerjanjem. Za razliko od sedanjih trendov spodbujanje proizvodnje posamičnih vagonov zagotavlja verodostojno okoljsko alternativo cestnemu prometu in ustvarja delovna mesta ⁽¹³⁾.

7.3.2 Novi udeleženci na trgu železniškega tovornega prometa se osredotočajo na celotne železniške storitve z nizko delovno intenzivnostjo, medtem ko bodo naložbe v razvoj nove infrastrukture in izboljšanje obstoječih omrežij ustvarile delovna mesta na področju storitev vzdrževanja in podpore za to novo infrastrukturo.

7.3.3 V tem primeru zaposlitvene možnosti zaradi povečanega železniškega prometa/preusmeritve načina prevoza ne bodo koristile samo voznikom. Vendar se železniški sektor sooča tudi s težavami pri zaposlovanju osebja z višjo ravno izobrazbe (inženirji), podjetja pa se soočajo z neugodno demografsko strukturo.

7.3.4 Potrebe po usposabljanju:

— Povečan čezmejni promet zahteva intenzivnejše usposabljanje na področju nacionalnih varnostnih predpisov in jezikovnih sposobnosti za voznike in vlakovno osebje.

— Na podlagi certificiranja vlakovnega osebja je treba zagotoviti visoko raven varnosti in kakovostne storitve.

— Uvedba novih tehnologij, kot je ERTMS, spreminja profil voznikov in osebja za nadzor prometa ter povečuje potrebo po usposabljanju na področju IT.

— Trend v smeri večstranske usposobljenosti v sektorju železniškega tovornega prometa zahteva opredelitev novih poklicev in ustrezne tečaje usposabljanja.

— Na podlagi prestrukturiranja sektorja, pri katerem sodelujejo številni akterji, nastajajo številni novi vmesniki. Potrebna bo več osebja na vodilnih položajih upravljanja. Postopno staranje obstoječega osebja v železniškem prometu ter vedno večje težave pri zaposlovanju zahtevajo razvoj ustreznih programov usposabljanja in vseživljenjskega učenja za različne starostne skupine zaposlenih.

7.3.5 Delovni pogoji:

— Stalni pritisk na povečanje produktivnosti narašča, zmanjševanje stroškov v sektorju pa vodi v poslabšanje delovnih pogojev in delovno silo dveh hitrosti. Z odpiranjem trgov in vedno pogostejšimi čezmejnimi storitvami je treba nadzirati čas dela, vožnje in počitka kot tudi raven kvalifikacij voznikov ter zagotoviti njihovo spoštovanje.

7.4 Promet po celinskih plovnih poteh

7.4.1 Promet po celinskih plovnih poteh je okolju prijazen način prevoza, katerega možnosti še niso dovolj izkoriščene. Vendar se vodna gladina večjih rek trenutno znižuje, kar je velik izziv za sektor. Raziskujejo se možnosti novih konceptov plovil kot tudi novih sistemov dostave (plavajoče zaloge).

⁽¹²⁾ UL C 132 z dne 3.5.2011, str. 94.

⁽¹³⁾ UL C 255 z dne 22.9.2010, str. 92.

7.4.2 V tovornem in potniškem prometu po celinskih plovnih poteh (na Renu in Donavi) je resno pomanjkanje delovne sile. Mlajša generacija se ne zanima za zaposlitev v sektorju zaradi neugodnega ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem, dolgega delovnika in nepriljubljenih delovnih pogojev (zlasti dolga obdobja odsotnosti od doma). Manjka resničen zakonodajni/regulativni okvir, kar vodi v delokalizacijo delovnih mest v države, ki ustvarjajo konkurenčne prednosti na podlagi izkoriščanja razlik v davkih med državami ter manj ugodnih socialnih in plačnih pogojev, npr. znotraj EU na Malti in Cipru.

7.4.3 Te težave se v okviru socialnega dialoga in na ravni EU obravnavajo v okviru več pobud:

- PLATINA = platforma za ukrepe programa NAIADES – več delovnih sklopov obravnava ozka grla v sektorju;
- Delovna mesta ter znanja in spretnosti = delovni sklop EU za povečanje privlačnosti sektorja;
- EDINNA (Education Inland Navigation – Izobraževanje za plovbo po celinskih vodah) = vzpostavljena je bila evropska platforma za vsa izobraževalna središča za usposabljanje;
- Delo poteka na področju usklajevanja poklicnih profilov EU (poveljnik in mornar) – to bo formalna podlaga za enotne minimalne standarde usposabljanja v prometu po celinskih plovnih poteh v EU;
- Delo poteka na področju STCIN = Evropski standardi o usposabljanju in certificiranju v plovbi po celinskih poteh.

7.4.4 Centralna komisija za plovbo po Renu (CCNR) deluje kot središče znanja za plovbo po celinskih poteh v Evropi in v sodelovanju z Evropsko komisijo usklajuje certifikate kapitanov prek sistema vzajemnega priznavanja. Evropska komisija je CCNR pooblastila za raziskave in objavo šestmesečnih ugotovitev v zvezi s trgovino, ki vključujejo socialne in ekonomske podatke, tako da so na voljo zanesljive informacije. V sodelovanju s CCNR potekata raziskava in razvoj enotnega identifikacijskega sistema, ki ne bo omogočil samo prikazovanja identitete delavcev, temveč bo tudi spremljal/opredelil čas dela/počitka in prosti čas ter izobraževanje/usposabljanje/certificiranje.

7.5 Letalski sektor

7.5.1 Letalstvo je odločilnega pomena za gospodarstvo EU, njegov nadaljnji obstoj pa je ključen za podporo socialni koheziji in regionalnemu razvoju. Mednarodna konkurenčnost evropske industrije letalskega prometa se lahko poveča z izkoriščanjem vseh prednosti evropskega socialnega modela. Podjetja morajo zagotoviti ustrezno izvajanje socialne zakonodaje Skupnosti in nacionalne socialne zakonodaje kot tudi kolektivnih pogodb, da se zaščitijo delovna mesta in prepreči socialni damping. Posebej si je treba prizadevati za socialni dialog na podjetniški in nacionalni ravni, da se poiščejo rešitve za soočenje s trenutnimi izzivi v civilnem letalstvu.

7.5.2 Za zagotavljanje zaščite, varnosti, učinkovitosti in kakovosti storitev v duhu obveznosti javnih služb so potrebni ozračje zaupanja, odgovornost ter sodelovanje med delodajalci in delojemalci na ustreznih(h) ravni (ravnih). Ključen cilj bi moral biti oblikovanje socialno in okoljsko trajnostne industrije civilnega letalstva.

7.5.3 Ekonomsko-socialni odbor želi opozoriti na izvedbo projekta Enotno evropsko nebo, vključno s funkcionalnim blokom zračnega prometa in SESAM, v okviru katerega sta človeški dejavnik in socialni dialog ključnega pomena za uspeh sektorja. Države članice bi se morale smiselno posvetovati s socialnimi partnerji in vsemi drugimi zainteresiranimi stranmi, da se sprejmejo uravnoteženi ukrepi za doseganje teh ciljev in preprečitev izgub delovnih mest ⁽¹⁴⁾.

7.5.4 Vse zaposlene v civilnem letalstvu ter zlasti delavce na področju storitev zemeljske oskrbe je treba obravnavati enako ugodno kot druge evropske delavce. To trenutno ne velja: na primer, zaposleni morajo pri javnih naročilih v vseh primerih uživati ugodnost varstva pravic do prenosa.

7.5.5 EU mora podpreti ukrepe, ki priznavajo in vrednotijo kvalifikacije v sektorju. Vsi akterji bi morali ukrepati skupaj, tudi prek pogajanj, ter vlagati v poklicno usposabljanje in kvalifikacije. V okviru postopnega pristopa in s pomočjo sporazumov je mogoče doseči najboljše standarde usposabljanja na evropski ravni, kar bo omogočilo določitev bolj specifičnih pravil na vseh drugih ravneh in nadaljnja prizadevanja na področju vrednotenja poklicnega usposabljanja in vključevanja drugih zainteresiranih strani (evropskih institucij, nacionalnih organov itd.).

7.5.6 Nazadnje je z vidika zgoraj navedenega prav tako ključno, da varnost v letalstvu ostane najpomembnejša prednostna naloga pri usmeritvi evropskih zakonodajnih ukrepov. Kar zadeva slednje, bi se morale institucije EU in Evropska agencija za varnost v letalstvu posvetovati z zainteresiranimi stranmi, da se dosežejo varnostno usmerjena in znanstveno utemeljena pravila glede omejitev trajanja poleta in zahtevanega časa počitka za letalsko posadko, ki bi uspešno blažile težave zaradi preutrujenosti, ki je posledica dolgega delovnika, izmen in prehodov med časovnimi pasovi. Utrujenost resnično ogroža varnost v letalstvu, saj pomeni manjšo pozornost in učinkovitost. Utrujenost je običajen odziv na številne razmere, ki so značilne za operacije letenja, in sicer pomanjkanje spanca, delo v izmenah in dolgi delovni cikli.

7.6 Sektor pomorskega prometa

7.6.1 Glavni izziv v sektorju pomorskega prometa je dolgoročno zmanjševanje zaposlovanja evropskih pomorščakov, ki poteka vzporedno z izgubo evropskega pomorskega znanja. Še vedno se izkoriščajo zastave ugodnosti in poceni posadka iz držav v razvoju. V mednarodni trgovini na ladjah, ki so v lasti in pod nadzorom Evropejcev, posadke – zlasti mornarji – skoraj v celoti prihajajo iz tretjih držav. Na konferenci EESO o privlačnosti pomorskih poklicev, ki je bila 11. marca 2010, so

⁽¹⁴⁾ UL C 182 z dne 4.8.2009, str. 50.

bili obravnavani vsi razlogi za nepriljubljenost pomorskih poklicev, poudarjena je bila potreba po nadgraditvi izobraževanja o pomorstvu ter spodbujeni ukrepi EU na tem področju.

7.6.2 Za sektor pomorskega prometa je značilno tudi staranje delovne sile. Dejstvo, da častniki ostanejo dejavni tudi po upokojitveni starosti, je v glavnem posledica trenutnega pomanjkanja častnikov in nepripravljenosti podjetij, da bi spodbujala prehod od položajev mornarjev k položajem častnikov.

7.6.3 Projekt, izveden v okviru evropskega socialnega dialoga, pa je pokazal, da težava ni pomanjkanje mladih evropskih pripravnikov, ki bi bili pripravljeni stopiti na poklicno pot na področju pomorstva, temveč pomanjkanje zaposlitvenih možnosti in mest za usposabljanje na krovu. Jasno je, da je treba ustvariti razmere, ki bodo olajšale zaposlovanje in usposabljanje evropskih pomorščakov ter prehajanje od mornarjev k častnikom. To bi se lahko spodbujalo prek boljše in strožje uporabe sistema smernic o državni pomoči, zlasti s krepitevijo povezave med dodeljevanjem javnih subvencij ali davčnih oprostitvev ter zagotovi za zaposlitev in obveznostmi glede usposabljanja.

7.6.4 Lastniki ladij selijo svoja podjetja iz Evrope na druge lokacije ter vedno bolj vlagajo v središča za usposabljanje in v pomorske akademije v tretjih državah, zlasti na Daljnem vzhodu. Treba je razviti mrežo institutov za usposabljanje in izobraževanje, da se oblikujejo izobraževalni sistemi na področju pomorstva, ki bodo odražali nove potrebe po znanju in spretnostih ter se jim prilagajali. Zlasti kar zadeva slednji vidik, je treba preučiti bolj prožne in mešane načine učenja tako za začetno kot tudi vseživljenjsko učenje. Izobraževalni sistem in trg dela bi se morala odzvati na potrebo po bolj prožni poklicni poti (prehod z morja na kopno in obratno), vključno z upravljavskimi, poslovnimi in trgovinskimi moduli izobraževanja in usposabljanja poleg sektorskih znanj in spretnosti.

7.6.5 Težave v zvezi z delovnimi pogoji nastanejo, ker je zaposlitev negotova, ker narašča uporaba agencij za zaposlovanje posadk ter ker primanjkuje neposredna delovna razmerja z ladjarskimi podjetji ali pa so ta delovna razmerja zelo šibka. Pogosto so delovni in življenjski pogoji na krovu slabi, bivanje pa neustrezno, zlasti za ženske in kadete, prav tako pa primanjkuje komunikacijskih zmogljivosti. Poleg tega neustrezno število članov posadke povečuje utrujenost in ogroža varno delovanje plovil. Težave v zvezi s piratstvom in kaznivimi dejanji pomorščakov so prispevale k poslabšanju podobe industrije in zmanjšanju pripravljenosti za kariero na morju.

7.6.6 Kar zadeva pomorske povezave med evropsko celino in otoki ter med otoki, EESO meni, da je treba obveznosti

javnih služb okrepiti, da se spodbudi ekonomska, socialna in teritorialna kohezija, hkrati pa poskrbeti, da ureditev državne pomoči ne ogroža izvajanja storitev splošnega gospodarskega pomena.

7.6.7 Med nujnimi in še ne sprejetimi pobudami so:

- ocena izvedljivosti nove pobude Skupnosti, ki zajema trgovino znotraj EU, v obliki prenovljenega zakonodajnega predloga o pogojih glede posadk plovil;
- ocena izvedljivosti revizije smernic o državni pomoči z zaposelnimi vrzeli, da se zagotovi, da bo denar davkoplačevalcev EU najprej porabljen za podporo zaposlovanju pomorščakov EU, njihovem usposabljanju ter vključevanju v vse dele socialne zakonodaje, iz katerih so trenutno izključeni;
- ratifikacija konvencije Mednarodne organizacije dela o delu na morju iz leta 2006 in njeno izvrševanje prek učinkovite pomorske inšpekcije;
- enotna in skladna metodologija EU za zbiranje podatkov o zaposlovanju pomorščakov.

7.7 Pristaniški sektor

7.7.1 Kot velja za druge sektorje prometa, se tudi pristaniški sektor sooča s pomanjkanjem statističnih in številčnih podatkov. GD MOVE se zaveda tega problema in je nedavno naročil študijo o zaposlovanju v pristaniščih. Vendar to morda ne bo dovolj, da bi sistemsko zapolnili vrzel, Eurostat in države članice pa bi bilo treba pozvati, naj prispevajo k izpolnjevanju te naloge. Ključnega pomena je opredelitev pristaniškega delavca. Zgodovinsko gledano je bil pristaniški delavec prekladalec – saj je natovarjal in raztovarjal tovor z uporabo fizične moči – uvedba kontejnerjev in tehnološke izboljšave pa so povečale raznolikost pristaniškega dela, zaradi česar je opredelitev težja. To je še zapletlo dejstvo, da je vedno več logističnih delavcev dejavnih na pristaniškem območju, vendar pogosto delajo v zelo različnih pogojih. EESO meni, da je prisilna liberalizacija pristaniških storitev nesprejemljiva.

7.7.2 Potrebe po usposabljanju: ponudba in zahteve glede usposabljanja pristaniških delavcev se v Evropi razlikujejo, pri čemer so nekatere države razvile obsežne sisteme usposabljanja, druge pa nudijo le malo možnosti za usposabljanje. Večina velikih podjetij je razvila lastne sisteme usposabljanja, večina večjih pristanišč pa ima lastna središča za usposabljanje. Vendar pa se mala podjetja in mala pristanišča soočajo s pomanjkanjem ustreznega usposabljanja, kar negativno vpliva na varnost. Velika težava na področju usposabljanja v pristaniščih je potreba po prilagoditvi obstoječih sistemov na hitre tehnološke spremembe in celo njihovo predvidevanje.

7.7.3 Razmisлити bi bilo treba o oblikovanju skupnega okvira za usposabljanje (določitev elementov in modulov, ki bi morali biti vključeni v vsak program usposabljanja in državam z manj učinkovitimi sistemi omogočiti, da izboljšajo svoje programe usposabljanja). Na splošno je potrebno več usposabljanja za povečanje konkurenčnosti pristanišč EU in zagotovitev varnejših delovnih mest v pristaniščih EU. Drug dejavnik je povezava med usposabljanjem in boljšimi delovnimi mesti: pristaniški delavci so strokovni delavci, zato bi bilo treba usposabljanje oblikovati tako, da se zagotovi poklicna pot, delavcem pa omogoči, da si pridobijo različna znanja. Usposabljanje v pristaniščih bi morali skupaj upravljati socialni partnerji in javni organi, kot to že velja v številnih pristaniščih.

7.7.4 Delovni pogoji: varnost je v pristaniščih še vedno velik problem, zlasti kar zadeva kontejnerje. Izboljšati je treba

poročanje o nezgodah ter vključiti boljše in natančnejše podatke o nesrečah (vzroki, kraj nesreče itd.). Poročanje o nesrečah je treba standardizirati po celotni Evropi (treba je doseči dogovor o skupni opredelitvi nesreče itd.).

7.7.5 Dodatna težava je neuspeh pri uveljavljanju zakonodaje na področju zdravja in varnosti pri delu. Trenutno ne obstaja nobena posebna zakonodaja EU na področju zdravja in varnosti pri delu v pristanišču, zato velja splošna okvirna direktiva. Skrbno bi bilo treba oceniti potrebo po predložitvi sektorske uredbe za to področje. Poleg tega je treba delovne pogoje v pristaniščih izboljšati prek učinkovitejšega socialnega dialoga na lokalni, nacionalni in evropski ravni. V posebnih razmerah industrijskih sprememb (npr. privatizacija pristanišč) bi moral ta dialog privedi do dogovorjenih rešitev, katerih namen je preprečiti morebitne negativne posledice za delovne pogoje.

V Bruslju, 15. junija 2011

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Staffan NILSSON
