



Европейски икономически и социален комитет

TEN/445
Социални аспекти на
транспортната политика
на ЕС

Брюксел, 15 юни 2011 г.

СТАНОВИЩЕ

на

Европейския икономически и социален комитет

относно

„Отражение на политиките на ЕС върху възможностите за работа, нуждите от обучение и условията на труд на транспортните работници“

(проучвателно становище)

Докладчик: г-н **Mordant**

На 17 ноември 2010 г. Европейската комисия реши, в съответствие с член 304 от Договора за функционирането на Европейския съюз, да се консултира с Европейския икономически и социален комитет относно

„Отражение на политиките на ЕС върху възможностите за работа, нуждите от обучение и условията на труд на транспортните работници“
(проучвателно становище).

Специализирана секция „Транспорт, енергетика, инфраструктура, информационно общество“, на която беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 24 май 2011 г.

На 472-рата си пленарна сесия, проведена на 15 и 16 юни 2011 г. (заседание от 15 юни), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище със 150 гласа „за“, 2 гласа „против“ и 8 гласа „въздържал се“.

*

* *

В близко бъдеще транспортният сектор ще бъде изправен пред редица предизвикателства, като например недостига на нефтени ресурси и възможното увеличение на цените на петрола, необходимостта от напредък по отношение на енергийната ефективност, изискването да се допринесе за борбата с изменението на климата и преминаването към нисковъглеродна икономика, както и застаряването на населението с неговото въздействие върху наличието на квалифициран персонал, от една страна, и различните нужди от мобилност, от друга страна. Това развитие е отчетено в становището на ЕИСК.

1. Препоръки и заключения

- 1.1 ЕИСК отбелязва, че транспортният сектор, който е важен източник на заетост и съставлява 4,4% от общата работна сила на ЕС, предлага големи възможности за заетост в Европа в бъдеще. Той е от съществено значение и за икономическото развитие на Европа, за мобилността на гражданите, за социалното приобщаване и за европейското социално и икономическо сближаване.
- 1.2 ЕИСК препоръчва жените и младите работници да бъдат привлечени да работят в транспортния сектор чрез мерки, с които да се подобри качеството на заетостта във всички видове транспорт, условията на труд, обучението и ученето през целия живот (УЦЖ), възможностите за професионално развитие, оперативното и професионално здраве и безопасност, и които допринасят за по-добър баланс между работата и личния живот.

- 1.3 ЕИСК препоръчва, с подкрепата на Европейската комисия, да се направи във всички видове транспорт преглед на съществуващите възможности за обучение и да се анализират потребностите от обучение в бъдеще на национално и регионално равнище и на равнище предприятия. Важно е да се обърне внимание на продължаващото обучение.
- 1.4 ЕИСК е на мнение, че трябва да бъде осигурено достатъчно предлагане на висококачествено обучение в институтите и/или в рамките на предприятията, което изисква сътрудничество между социалните партньори, регионите и центровете за обучение във всички видове транспорт. ЕИСК препоръчва настоятелно да се поддържа сътрудничество между центровете за обучение на равнище ЕС. ЕИСК е на мнение, че обучаващите се не следва да поемат разходите за професионалното обучение. Това важи особено за цел като насърчаването на кариера в транспортния сектор.
- 1.5 ЕИСК препоръчва изготвяне на законодателство на равнище ЕС за сертифициране и лицензиране на бордовия персонал във влаковете и във въздухоплаването като средство за осигуряване на качествена заетост, качествени услуги, безопасност и улесняване на мобилността на работниците в Европа.
- 1.6 ЕИСК разглежда Директива 2003/59/ЕО като положителен пример и отправя искане към Европейската комисия да разгледа въпроса за приемането на допълнително законодателство за задължителното и непрекъснатото обучение за другите видове транспорт.
- 1.7 За да се направят по-атрактивни професиите в областта на транспорта, ЕИСК препоръчва координирани действия на национално, регионално и местно равнище за популяризиране на транспортния сектор и за популяризиране на различните професии в областта на транспорта, например в училищата.
- 1.8 ЕИСК подчертава, че успехът на привличането на жени към професии в транспортния сектор зависи до голяма степен от въвеждането на стимули, които да адаптират транспортния сектор към специфичните нужди на работещите жени. Той препоръчва транспортният сектор и различните му предприятия да разработят политики за насърчаване на жените да работят в тази област.
- 1.9 С оглед на демографските промени и застаряването на работната сила ЕИСК препоръчва на сектора и неговите предприятия да анализират възрастовата структура на своя персонал и бъдещите си нужди от работна ръка, за да развият обучението, организацията на труда и мерките за подобряване на здравето на персонала, които да бъдат адаптирани към потребностите на различните възрастови групи.

- 1.9.1 ЕИСК препоръчва и да се акцентира по-силно и върху осигуряването на възможности за професионално развитие на работниците в транспортния сектор, за да стане той по-привлекателен за младите.
- 1.9.2 ЕИСК препоръчва в морския сектор да се насърчава преминаването от моряшки към офицерски длъжности.
- 1.9.3 ЕИСК препоръчва секторът на обществения транспорт да полага повече усилия за предоставяне на възможности за професионално развитие на шофьори на автобуси като позиции, свързани с ръководенето на екип или с планирането на трафика.
- 1.10 ЕИСК счита, че личната безопасност на транспортните работници и пътниците и предотвратяването на физически нападения и насилие е голямо предизвикателство, и настоятелно препоръчва политика на нулева толерантност срещу насилието.
- 1.10.1 ЕИСК препоръчва въвеждането на превантивни мерки в областта на инфраструктурата като достатъчни, нескъпи и безопасни места за паркиране на товарни превозни средства и качествени железопътни гари, метростанции и трамвайни и автобусни спирки. ЕС трябва да осигури финансова подкрепа за тези инфраструктурни мерки.
- 1.10.2 ЕИСК препоръчва наемането на достатъчен брой квалифициран и обучен персонал в гарите и в обществения транспорт, като превантивна мярка срещу насилието.
- 1.10.3 ЕИСК препоръчва създаването на Агенция за безопасност на движението по пътищата.
- 1.11 Съгласно член 9 от Договора от Лисабон и Хартата за основните социални права Европейската комисия следва да подкрепи социална политика в областта на транспорта. Според ЕИСК по-нататъшни стъпки за либерализация, ако се налагат такива, следва да бъдат предложени само след като се направи сериозен анализ на социалните последици от предишните стъпки за либерализация и **смислена** социална оценка на въздействието, и след като се даде гаранция, че конкуренцията се основава не на по-ниската цена на труда, а на качеството на услугите.
- 1.11.1 ЕИСК препоръчва, в случай на конкурентни оферти (такива като летищните услуги по наземно обслужване) или на всякакъв вид услуги от областта на обществения транспорт, да се гарантира сигурността на работното място чрез задължителен трансфер на персонала към нови оператори и да се запази равнището на условията на труд и заплащане чрез продължаване на прилагането на разпоредбите в съществуващите колективните споразумения по местоизвършване на услугата¹. За тази цел ЕИСК препоръчва въвеждането на социална клауза.

¹

Виж също съображение 17 заедно с член 4, параграф 5 и член 4, параграф 6 от Регламент 1370/2007 на ЕС относно обществения пътнически железопътен и автомобилен транспорт.

- 1.11.2 Що се отнася до осъществяването на инициативата за единно европейско небе, включително функционалните блокове въздушно пространство и SESAR (изследване на управлението на въздушното движение в Единното европейско небе), ЕИСК призовава държавите-членки да предприемат конструктивни консултации със социалните партньори и всички други заинтересовани страни, за да вземат балансиращи мерки за постигане на тези цели, като се избегне загуба на работни места.
- 1.12 ЕИСК счита, че социалното законодателство в областта на транспорта трябва да бъде ефективно наблюдавано и укрепвано, а нарушенията – ефективно санкционирани посредством хармонизирани правила. Капацитетът на съответните правоприлагащи органи трябва да бъдат засилен и е необходима по-добра координация и сътрудничество.
- 1.13 ЕИСК препоръчва изготвяне на законодателство на ЕС за редовна проверка на времето за труд и почивка на мобилните железопътни работници, ангажирани в трансгранични транспортни услуги. ЕИСК подчертава необходимостта от по-добро прилагане на разпоредбите на Директивата относно командироването на работници, особено при каботажния автомобилен транспорт.
- 1.14 ЕИСК препоръчва да се обърне специално внимание на факторите, които насърчават баланса между по-добрата работа и личния живот на работещите в транспортния сектор. Социалното законодателство за транспортния сектор следва да се подобри по отношение на работното време.
- 1.14.1 ЕИСК препоръчва приемане на допълнителни законодателни мерки за стандартите на бордовите екипажи на морските и речните плавателни съдове с цел гарантиране на качество и безопасност.
- 1.14.2 ЕИСК препоръчва по-добро и по-строго използване на схемите от Насоките за държавни помощи (НДП) в корабоплаването, като се укрепва връзката между отпускането на държавни субсидии или освобождаването от данъци, от една страна, и гаранциите за заетост и задълженията за обучение, от друга страна.
- 1.14.3 ЕИСК счита, че институциите на ЕС и Европейската агенция за авиационна безопасност (EASA) трябва да активизират сътрудничеството със заинтересованите страни за постигане на ориентирани към безопасността и научнообосновани правила за намаляване на полетното време на летателните екипажи.
- 1.14.4 ЕИСК препоръчва специфично за всеки сектор законодателство в областта на здравеопазването и безопасността за различните видове транспорт, тъй като общото законодателство на ЕС в тази сфера често не отчита специфичните условия в транспортния сектор.

- 1.14.5 ЕИСК е на мнение, че е необходимо подходящо законодателство, за да се избегне „делокализацията“ на трудовите договори.
- 1.15 ЕИСК горещо подкрепя социалния диалог. На равнище ЕС различните секторни комитети за социален диалог трябва да играят по-важна роля за оценката на социалното въздействие на предложенията на Комисията на ранен етап и да правят бележки и предложения за различните видове транспорт.
- 1.15.1 ЕИСК препоръчва Европейската комисия, чрез ГД „Мобилност и транспорт“, да си сътрудничи по-ефективно със секторните комитети за социален диалог и да вземе под внимание опита на социалните партньори на най-ранен етап.
- 1.16 ЕИСК смята, че европейските институции и европейските социални партньори не разполагат с достатъчно статистически данни и сравнителни анализи относно заетостта и условията на труд в различните видове транспорт. Ето защо ЕИСК подкрепя създаването на Обсерватория по социалните въпроси, заетостта и обучението в транспортния сектор, която да предоставя съществена информация за по-доброто оценяване и да изготвя последваща оценка на социалното въздействие от мерките на транспортната политика, за да се окаже подкрепа на европейските социални партньори в секторния социален диалог в ЕС.

2. Транспортният сектор е важен източник на заетост за Европейския съюз

- 2.1 От количествена гледна точка заетостта в транспортния пазар е значителна – около 9,2 млн. работници, което е 4,4% от общата работна сила на ЕС през 2007 г. Тези цифри включват заетите лица по цялата верига, в туристически агенции/туроператори и в областта на спомагателните транспортни услуги като обработката на товари, съхранението и складирането.
- 2.2 В различните видове транспорт работят около 2,9 млн. работници в автомобилния товарен транспорт; 1,9 млн. в автомобилния пътнически транспорт; 864 000 в железопътния транспорт; 43 400 по вътрешните водни пътища; 184 000 в морския транспорт и 409 000 в авиацията. В транспортните помощни служби работят около 2,3 млн. работници².

² Статистически наръчник на ГД „Мобилност и транспорт“.

- 2.3 Между 2004 и 2007 г. общият брой на транспортните работници е нараствал непрекъснато – от 8,6 до 9,2 млн. работници в 27-те държави-членки на ЕС. Увеличението се наблюдава основно в секторите на автомобилния превоз на товари и пътници и на спомагателните услуги. Заетостта в железопътния сектор рязко намалю със 117 000 работници – от 981 848 работници през 2004 г. на 864 000 през 2007 г.³.
- 2.4 Заетостта в транспорта беше силно засегната от икономическата криза през 2008 и 2009 г., особено в сектора на товарните превози.
- 2.5 Бъдещите тенденции в заетостта в транспортната сфера зависят от редица фактори, като развитието на търговията и икономическите дейности, застаряването на населението и моделите на мобилност на хората, развитието на технологиите, наличността и цените на енергията, мерките за постигане на устойчив транспорт (смяна на видовете транспорт, т.е. използване на общественя транспорт вместо на личния автомобил, избягване на ползването на транспорт)⁴, алтернативни транспортни средства като например велосипед⁵.
3. **Характеристики на заетостта в транспортния сектор: ниска привлекателност – проблем за бъдещето**
- 3.1 Транспортният сектор не се ползва с безупречна репутация като сектор на заетост, а работните места в него се смятат по-скоро за непривлекателни. Секторните анализи, осъществени от Европейската фондация за подобряване условията на труд и живот в рамките на изследванията на условията на труд в ЕС през 2000 и 2005 г., потвърдиха, че транспортният сектор е сред най-неблагоприятните сектори от гледна точка на условията на труд.
- 3.2 Показателите, които бяха оценени като по-неблагоприятни в 3-то проучване през 2000 г., са: условията на средата, ергономията, нестандартното работно време, дългото работно време, високите изисквания на работните места, липсата на контрол на работата, неквалифицираният труд, слабата гъвкавост на задачите, дискриминацията.

3 Статистически наръчник на ГД „Енергетика и транспорт“ за 2006, 2007/2008, 2009 и 2010 г.

4 В проучването относно „Инвестиране в бъдещи работни места и умения“, поръчано от ГД „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“, се анализират някои сценарии.

5 Проучване на TRANSVISION въз основа на сценарий (развитие на транспорта до 2050 г.) без предварителни оценки за развитието на заетостта
http://ec.europa.eu/transport/strategies/studies/doc/future_of_transport/2009_02_transvisions_report.pdf.

- 3.3 Показателите в 4-тото проучване през 2005 г. (само за сухоземния транспорт) бяха: работното време, нестандартното работно време, балансът между работно време и семейните/социалните ангажименти, контрол на работата, квалификацията на труда, насилието, стресът, мускулно-скелетните проблеми⁶.
- 3.4 По-голямата част от работата в областта на транспорта включва мобилност (шофьори, пилоти, бордови екипажи на отделните сектори) или се отнася до работни места, пряко свързани с трафика, като например управлението на транспорта. „Водачите и операторите на мобилно оборудване представляват най-голям дял на заетите лица в ЕС (45% през 2006 г.)“⁷. Редовните, а често и много дългите отсъствия от дома, в допълнение към редовната работа на смени, са в ущърб на нарастващите изисквания на работниците за по-добър баланс между професионалния и личния им живот. Освен това в повечето от тези професии и занимания заплащането е ниско.
- 3.4.1 ЕИСК смята, че не бива да се търпят дискомфортни условия за почивка, а, напротив, във всички случаи да се търсят задоволителни условия за почивка на персонала във всички транспортни сектори.
- 3.5 В сектора до голяма степен доминират мъжете и той е сред секторите с най-висока сегрегация по пол, тъй като в него работят едва 21,1% жени (в наземния транспорт мъжете са 82,2%). Проучванията показват, че увеличаването на заетостта на жените често води до подобряване на условията на труд и за двата пола.
- 3.6 Транспортът **основателно** се счита за **опасна дейност**. Оперативната безопасност и безопасността на труда са тясно свързани, по-специално при водачите. Фаталните злополуки също са проблем за работниците по поддръжката (например поддръжка в железопътния сектор): влакови маневри и аварии на борда на кораби. Освен това съществува и проблемът с насилието и физическите нападения (кражба на товари в автомобилния транспорт, физически нападения в обществения транспорт по пътищата и железниците, и дори пиратство в сектора на морския транспорт).
- 3.7 **Демографският модел** в транспорта е тревожен. Средната възраст на работещите в транспорта е висока. Много от тях ще се пенсионират през следващите 10–20 години. Едва 17,5% от работната ръка в сектора са във възрастовата група от 15 до 29 години, а 57,5% – между 30 и 49 години (2006)⁸.

⁶ 3-то и 4-то проучване относно условията на труд в ЕС, проведено от Европейската фондация за подобряване условията на труд и живот, секторни анализи за 2002 и 2009 г., <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/index.htm>.

⁷ Вж. бележка под линия № 2.

⁸ Вж. проучването относно „Инвестиране в бъдещи работни места и умения – предварителни сценарии, предположения и опции“, поръчано от ГД „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“.

3.8 В много сектори вече се забелязва **сериозен недостиг на работна ръка**, по-специално за мобилни работни места. С оглед на застаряването на населението в Европа и конкуренцията между секторите и предприятията за привличане на (млади) работници, това ще предизвика сериозни проблеми в транспортния сектор в бъдеще. Привлекателността трябва да бъде увеличена чрез осигуряване на привлекателно обучение, възможности за професионално развитие в рамките на един и същ сектор и подобряване на условията на труд. Транспортният сектор трябва да се стреми да отговори на нуждите на младите работници и жените за по-добър баланс между работата и личния живот. Жените биха могли да бъдат по-добре интегрирани в сектора на транспорта чрез положителни действия, които изискват най-малкото нова санитарна инфраструктура, съблекални и квартири и по-разумна оценка на продължителното работно време, на стреса и умората, свързани с всеки вид транспорт.

4. **Квалификация и обучение, но също и възможности за кариера**

4.1 Служителите със средно ниво на квалификация заемат най-голям дял в транспортния и логистичния сектор. В ЕС те възлизат на 58%. Ниско квалифицираните работници представляват 28% от работещите в ЕС като цяло. В новите държави-членки квалификационното равнище е по-високо – 81% от транспортните работници имат средно ниво на квалификация и само 7% са ниско квалифицирани. 14% от всички европейски служители в транспортния и логистичния сектор имат висше образование (2006 г.). „Въпреки това, предвид промените от 2000 до 2006 г., може да се забележи, че изискванията за квалификация се покачват в целия сектор. Делът на хората с ниска квалификация намалява при всяка професия.“⁹

4.2 Развитието на технологиите и по-широкото използване на ИКТ във всички сектори на транспорта изискват по-високо образование и повече продължаващо обучение. Ученето през целия живот не е от голямо значение за повечето служители в транспортните професии със средно и ниско ниво на образование. Един по-ориентиран към потребителя подход изисква умения, които преди това не са били част от основен курс на обучение в по-технически ориентираните транспортни професии. Например оперативната безопасност, безопасността на труда и „еко-шофирането“ изискват продължаващо обучение.

4.3 Демографското развитие и неблагоприятната възрастова структура в транспортния сектор изискват – освен нови концепции за организацията на труда – и повече инвестиции в адаптираното продължаващо обучение за застаряващата работна сила. По-конкретно работата на водача е занимание, което често не може да продължи до пенсионна възраст поради професионални заболявания.

9

Вж. бележка под линия № 5.

4.4 Предоставянето на атрактивно обучение и по-добри възможности за професионално развитие в рамките на сектора и/или дружествата са важни пътища за привличане на млади хора в областта на транспорта. Например в морския сектор трябва да се насърчава преминаването от моряшки към офицерски длъжности. Шофьори на автобуси в обществения транспорт трябва да имат по-добри възможности за преминаване към позиции, свързани с планирането на трафика или ръководенето на екип. Обучението трябва да се разглежда като инвестиция в бъдещето.

5. **Условия на труд – мобилните работници в транспорта са... мобилни**

5.1 Основен проблем, възникнал в областта на транспорта със създаването на вътрешния транспортен пазар и дерегулацията на транспорта – по дефиниция – е високата мобилност на транспортните работници, която улеснява делокализацията на работните места в транспорта и социалните дъмпингови практики в по-висока степен, отколкото в други сектори. Не се отделя достатъчно внимание на социалното законодателство, съпътстващите социални мерки и мерките за борба с и избягване на социалните дъмпингови практики.

5.2 Свободата на установяване и отворените транспортни пазари често се използват, например при вътрешния воден, автомобилен или морски транспорт, за създаване на дружества в страни от ЕС с по-ниски разходи за труд, по-ниски вноски за социално осигуряване и/или с данъчни предимства, без да се предоставят услуги във въпросните страни. Те използват социалните различия и разликите в трудовото възнаграждение между страните като конкурентно предимство. Това води до трудности в проследяването на трудовите договори, в гарантирането на социалноосигурителните схеми и в контролирането и прилагането на нормите за безопасност и здравна защита. За да се избегне социалният дъмпинг, е необходимо да се гарантира, че се прилага принципът на приемащата страна, което означава прилагане на социалните условия на страната, в която се извършва услугата.

5.3 Дискусията за устойчивия транспорт и интернализацията на външните (екологични) разходи поставя на дневен ред въпроса за справедливата цена на транспорта. Справедливата цена на транспорта следва обаче да включва справедлива цена за качеството на заетостта в сектора. Това е от основно значение за:

- качествените услуги;
- безопасността;
- привлекателността на транспортния сектор.

5.4 Чрез регулаторни мерки и социален диалог следва да се гарантира справедлива социална цена за качествена заетост в транспорта.

5.5 Пътниците в обществения пътнически транспорт и в частния пътнически транспорт също изискват качествени услуги, сигурни пътувания и защита от агресия и насилие.

6. Дейности на Комисията относно социалната сфера на транспорта

6.1 В съобщението от 2006 г. „За Европа в движение“ Комисията формулира по следния начин една от целите на транспортната политика на ЕС: „В социалната сфера политиката на ЕС насърчава подобряването на качеството на заетостта и повишаването на квалификацията за европейските транспортни работници“¹⁰.

6.2 В оценката на изпълнението на Общата транспортна политика¹¹, по-специално задача 1.6 „Социални аспекти“, се изброяват законодателните инициативи на Комисията и на документите за политиката в социалната сфера на транспорта. Те отчасти се основават на преговорите и инициативите на европейските социални партньори. В доклада обаче се посочва, че оценката е трудна поради липса на данни или защото мерките са били въведени неотдавна и все още не са довели до резултати.

6.3 Може да се направят следните заключения:

6.3.1 В изследванията на Комисията относно оценката на въздействието се отдава приоритет на икономическото оценяване и се обръща малко внимание на оценките на социалното въздействие на общностните инициативи. Трудно е да се промени положението след осъществяването на промени.

6.3.2 Комисията следва внимателно да анализира предварително социалните последици от предложенията си и да предложи съпътстващи социални мерки, когато се правят предложения за по-нататъшна либерализация на транспортния пазар.

6.3.3 Липсват надеждни европейски данни и информация за пазара на труда в транспорта и за реалните условия на труд в различните транспортни отрасли, а статистическата информация за заетостта на Статистическата класификация на икономически дейности в Европейските общности (NACE) е твърде обща, за да се анализират правилно различните сектори; малкото сравнителни проучвания относно някои аспекти на сектора посочват спешната нужда от създаването на социална обсерватория в транспорта, която да има системен достъп до данните на инспекциите по труда в държавите-членки.

¹⁰ Съобщение „За Европа в движение“, COM(2006) 314, стр. 3.

¹¹ Оценка на общата транспортна политика (ОТП) от 2000 до 2008 г.
http://ec.europa.eu/transport/strategies/studies/strategies_en.htm.

6.3.4 Все още има нужда от по-нататъшни законодателни инициативи, за да се решат съществуващите проблеми. Тясното сътрудничество в рамките на социалния диалог по сектори в ЕС е от основно значение и Комисията във всеки отделен случай следва да оценява и да използва експертния опит от социалния диалог и включва социалните партньори на по-ранен етап.

7. Възможности за заетост, нуждите от обучение и условията на труд в различните транспортни сектори

7.1 ПЪТНОТРАНСПОРТЕН СЕКТОР

7.1.1 Секторът изпитва все повече трудности при набирането на шофьори. Това е най-голямото предизвикателство пред сектора на автомобилния транспорт. Не може да се пренебрегне фактът, че това е резултат от условията, в които водачите и секторът се налага да работят. За водачите високото работно напрежение, неудобното работно време и възнаграждението, по-ниско от средното, правят пътнотранспортния сектор непривлекателен в социално отношение. От друга страна, операторите – особено на малките и средни предприятия – трябва да се справят в среда с жестока вътрешносекторна конкуренция, към която трябва да се добави и влиянието на външни фактори като икономическата криза и високите цени на горивата.

7.1.2 Директива 2003/59/ЕО въвежда задължително начално и продължаващо обучение на професионалните шофьори. Директивата влезе в сила през септември 2009 г. за превоза на пътници, а през септември 2010 г. – за превоза на товари. Целта е не само подобряване на безопасността по пътищата, но и повишаване на качеството на професията. Това е добър пример за регулаторни мерки, които ще имат положителен ефект върху статута на водача и в крайна сметка ще направят професията по-привлекателна, особено защото същественият технологичен напредък в този сектор изисква висококвалифицирани професионални водачи. Въпреки това всичко вече зависи от изпълнението на директивата от страна на държавите-членки. Предизвикателството се състои в създаване на достатъчно, висококачествено обучение, качествена програма за обучение и финансиране на началното и продължаващото обучение. Що се отнася до последното, в някои практики водачът е принуден да поеме разходите за първоначално и/или продължаващо обучение, а в средносрочен план това ще утежни проблемите с наемането на работници в сектора.

7.1.3 Пътнотранспортният сектор разполага със свое социално законодателство. Главният проблем е неизпълнението на нормативните актове относно работата, кормуването и времето за почивка, въпреки че законодателството е подобро и се извършват повече проверки. Същото се отнася и за прилагането на Директивата относно командироването на работници от автомобилния транспорт, ангажирани в каботажни услуги.

- 7.1.4 Законодателството на ЕС в областта на автомобилния транспорт трябва да се прилага без изключение в целия сектор, като осигурява равни условия за лоялна конкуренция, безопасност на движението, здравословни и безопасни условия на труд.
- 7.1.5 Създателите на политики от ЕС трябва да вземат мерки, които да водят до истинско устойчиво развитие в сектора – стимули за операторите да инвестират в нови паркове и технологии; по-добър капацитет в държавите-членки за прилагане на законодателството в областта на автомобилния транспорт; вземане на мерки с цел професията „водач на товарно МПС“ да стане висококвалифицирана, което автоматично ще доведе до подобряване на имиджа на професията.
- 7.1.6 Подобряване на пътната инфраструктура, по-специално осигуряване на безопасни и достъпни места за паркиране и съоръжения за почивка; част от приходите, получени от „евровинетката“, биха могли да се използват за подобряване на качеството на местата за паркиране и съоръженията за почивка – това ще бъде от полза както за предприятията (безопасност на товара), така и професионалните водачи.
- 7.1.7 Създаването на Европейска агенция за безопасност на движението по пътищата с цел изпълнение на горепосочените задачи и изисквания¹².

7.2 ГРАДСКИ И ОБЩЕСТВЕН ТРАНСПОРТ

- 7.2.1 В ЕС около 1 млн. работници са заети в обществения градски транспорт (по данни на Международната асоциация за обществен транспорт – UITP). В зависимост от политиките за насърчаване на обществения транспорт в агломерациите, градовете и селските райони, съществуват потенциално високи възможности за заетост.
- 7.2.2 Въпреки това местният обществен транспорт също е изправен пред проблеми с наемането, а общественият транспорт се сблъсква с проблема със застаряването на работната сила. Повечето работещи в обществения транспорт са шофьори. Добрите условия на труд, по-добрият баланс между работата и личния живот и възможностите за кариера са елементи, които ще привлекат жените и младите хора в сектора.
- 7.2.3 Директива 2003/59/ЕО за обучението на водачите се прилага за обществения автобусен транспорт.
- 7.2.4 Освен финансирането, сериозно предизвикателство за обществения транспорт е предоставянето на качествени услуги. Връзката между качеството на работното място (добри условия на труд) и качеството на услугите е предмет на секторния социален диалог в ЕС.

¹² ОВ С 132, 3.5.2011 г., стр. 94.

7.2.5 Освен това насилието и агресията представляват сериозен проблем в обществения пътнически транспорт. Политика, основана на нулева толерантност срещу насилието, предпазва пътниците и работниците и прави обществения транспорт по-привлекателен.

7.3 ЖЕЛЕЗОПЪТЕН ТРАНСПОРТ

7.3.1 В железопътния сектор протича процес на непрекъснато реструктуриране с повишаване на производителността и намаляване на заетостта, например на персонала в търговските обекти на гарите, на бордовия персонал в регионалния пътнически транспорт, намаляване на употребата на трудоемки отделни вагони и заместването им с по-малко трудоемки влакови композиции. Новите технологии като ERTMS или автоматичните системи за маневриране са технологии за рационализиране на труда, които засягат основно персонала за контрол на трафика или за маневриране. За разлика от сегашната тенденция, насърчаването на превоз чрез отделни вагони представлява надеждна екологична алтернатива на пътния транспорт и генерира заетост¹³.

7.3.2 Новопостъпващите участници на пазара на железопътните товарни превози се концентрират върху ниско трудоемки пълни железопътни услуги, а инвестирането в развитието на нови инфраструктури и подобряването на съществуващите мрежи ще доведе до създаване на нови работни места в сферата на поддържащите услуги за тези нови инфраструктури.

7.3.3 Възможностите за работа в този случай, дължащи се на разрастване на железопътния транспорт или на смяна на видовете транспорт, ще облагодетелстват не само шофьорите. Въпреки това железопътният сектор също е изправен пред проблеми с наемането на висшисти (инженери) и дружествата страдат от неблагоприятната демографска структура.

7.3.4 Потребности от обучение:

- Повишеният трансграничен трафик изисква по-голямо включване на обучението в националните разпоредби за безопасност и в езиковите умения за водачите и бордовия персонал.

¹³ ОВ С 255, 22.9.2010 г., стр. 92.

- Високата степен на безопасност и високото качество на услугите трябва да бъдат гарантирани чрез сертифицирането на бордовия персонал.
- Въвеждането на нови технологии като ERTMS променя профила на водачите и персонала за управление на полетите, увеличавайки нуждата от обучение по ИТ.
- Тенденцията за ползване на поливалентни умения в товарния ЖП транспорт изисква определянето на нови професии и подходящи курсове за обучение.
- Преструктурирането на сектора върви ръка за ръка с множество участници и нови посредници. Ще бъдат необходими повече служители на административно управленско ниво. Постепенното застаряване на наличния железопътен персонал и увеличаването на проблемите с набирането на нов изискват разработването на програми за подходящо обучение и за обучение през целия живот за различните възрастови групи работници и служители.

7.3.5 Условия на труд:

- Постоянният натиск за увеличаване на производителността и за съкращаване на разходите в този сектор води до влошаване на условията на труд и до разделяне на работната сила на две категории. С отварянето на пазарите и увеличаването на трансграничните услуги е необходимо наблюдение и прилагане на време за работа и почивка, както и на квалификационни степени на машинистите.

7.4 ВЪТРЕШЕН ВОДЕН ТРАНСПОРТ (ВВТ)

7.4.1 Вътрешният воден транспорт се счита за екологичен вид транспорт, чийто потенциал все още не се използва достатъчно. Въпреки това в момента нивото на водата на главните реки намалява, а това е голямо предизвикателство за сектора. Търсят се нови концепции за плавателни съдове, както и нови системи за доставка (плаващи запаси).

7.4.2 Съществува сериозен недостиг на работна ръка във ВВТ (по реките Рейн и Дунав) в товарния и пътническият транспорт. По-младото поколение не се интересува от този сектор поради неблагоприятния баланс между работата и семейния живот, дългите работни часове и непривлекателните условия на труд (по-специално продължителни периоди далеч от дома). Липсата на реални законодателни действия/регулаторна рамка води до преместване в страни, които използват данъчните различия между държавите и по-неизгодните социални условия и разликите в заплатите, за да извличат конкурентни предимства, например в рамките на ЕС – Малта и Кипър.

7.4.3 Тези проблеми се решават чрез социален диалог и на равнище ЕС чрез няколко инициативи:

- PLATINA = платформа за действие на NAIADES – няколко работни пакета са предназначени за решаване на проблемите в сектора;

- Jobs and skills („работа и умения“) = работен пакет на ЕС, за да стане секторът по-привлекателен;
- EDINNA (Образование във вътрешното корабоплаване) = беше създадена европейска платформа за всички центрове за обучение;
- Продължава работата по хармонизиране на професиите в ЕС (капитани и моряци) – това ще бъде формална основа за единни минимални стандарти за обучение по ВВТ в ЕС;
- Продължава работата по STCIN = европейски стандарти за обучение и сертифициране по вътрешно корабоплаване;

7.4.4 В CCNR (Централна комисия за корабоплаването по река Рейн) функционира като център за информация за ВВТ в Европа и в сътрудничество с Европейската комисия хармонизира сертификат за капитани на плавателни съдове чрез система за взаимно признаване. Европейската комисия поръча на CCNR да провежда и публикува на всеки шест месеца наблюдения относно пазара, със съответните социални и икономически данни, за да има налична достоверна информация. В сътрудничество с CCNR се провеждат изследвания и се разработва единна идентификационна система – тя не само ще съдържа сведения за самоличността на работещите, но и ще наблюдава/картотекира работното, почивното и свободното време и образованието/обучението/сертификацията.

7.5 **ВЪЗДУШЕН ТРАНСПОРТ**

7.5.1 Авиацията е важна за икономиката на ЕС услуга и нейното продължаване е ядрото на подкрепата за социалното сближаване и регионалното развитие. Конкуренетоспособността на сектора на въздушния транспорт в ЕС може да бъде засилена в международен план с помощта на всички предимства, предоставени от европейския социален модел. Предприятията следва да гарантират правилното прилагане на общностното и националното социално законодателство и на колективните споразумения, за да се защити заетостта и да се избегне социалният дъмпинг. Трябва да бъдат положени специални усилия социалният диалог да се извършва в авиокомпанията и на национално равнище с цел намиране на решения за справяне с текущите предизвикателства на гражданското въздухоплаване.

7.5.2 За да се осигури безопасност, сигурност, ефективност и качество на обслужването в духа на задълженията за обществени услуги, е необходима атмосфера на доверие, отговорност и сътрудничество между работодателите и работниците и служителите на съответното равнище. Основната цел следва да бъде създаването на социално и екологично устойчив сектор на гражданско въздухоплаване.

- 7.5.3 Икономическият и социален комитет желае да се вземе предвид изпълнението на инициативата за Единно европейско небе, включително функционални блокове въздушно пространство и SESAR (изследване на управлението на въздушното движение в единното европейско небе), в която човешкият фактор и социалният диалог са от първостепенно значение за успеха на сектора. Държавите-членки следва да проведат сериозни консултации със социалните партньори и всички други заинтересовани страни, за да се вземат балансирани мерки за постигане на тези цели и да се избегнат допълнителни загуби на работни места¹⁴.
- 7.5.4 Всички служители от въздухоплаването, и по-специално работниците за наземно обслужване, трябва да бъдат третирани еднакво благосклонно, както и другите европейски служители. Понастоящем това не е така – където има обяви за търгове, служителите трябва при всички случаи да се ползват например със защита при прехвърлянето на права.
- 7.5.5 ЕС трябва да подкрепя мерки за признаване и утвърждаване на квалификациите в сектора. Всички участници трябва да работят съвместно, включително чрез преговори, и да инвестират в професионалното обучение и квалификация. В един поетапен подход и чрез споразумения могат да се постигнат най-добрите стандарти на обучение на европейско равнище, така че да се определят по-специфични правила на всички други равнища и да се набележи по-нататъшната работа по валидирането на професионалното обучение и включването на други свързани с него страни (европейски институции, национални органи и др.).
- 7.5.6 И накрая, предвид гореказаното, от решаващо значение е безопасността на въздушния транспорт да остане най-важният приоритет в насочването на европейски законодателни действия. В този смисъл институциите на ЕС и Европейската агенция за авиационна безопасност би трябвало да се консултират със заинтересованите страни, за да определят изискванията за ограничаване на времето за полет и почивка на летателните екипажи, ориентирани към безопасността и научнообосновани правила, за да се намали умората поради дългото работно време, като се променят моделите на работа на смени и преходите между часовите пояси. Умората е заплаха за въздушната безопасност, защото води до намаляване на бдителността и ефективността. Тя е нормална реакция на много условия, свързани с въздухоплаването, поради недоспиването, работата на смени и продължителните периоди на работа.

¹⁴ ОВ С 182, 4.8.2009 г., стр. 50.

7.6 **МОРСКИ ТРАНСПОРТ**

- 7.6.1 Основният проблем в сектора на морския транспорт е дългосрочното намаляване на заетостта на морските лица в ЕС, както и свързаната с това загуба на европейско морско ноу-хау. Все още се използват „удобни флагове“ и евтини екипажи от развиващите се страни. В международната търговия с плавателни съдове, притежавани и контролирани от държави-членки на ЕС, преобладават екипажите, съставени почти изцяло от чужденци, най-вече моряци. На проведената на 11 март 2010 г. конференция на ЕИСК на тема „Привлекателност на морските професии“ бяха разгледани всички причини за непривлекателността на морските професии, беше подчертана нуждата от подобряване на морското образование и беше насърчена дейността на ЕС в тази насока.
- 7.6.2 Секторът на морския транспорт се характеризира и със застаряваща работна сила. Задържането на служители след възрастта за пенсиониране е причинено главно от настоящия недостиг на служители и от нежеланието на компаниите да повишават моряците в офицерски чинове.
- 7.6.3 Един проект, осъществен в рамките на Европейския социален диалог, доказва обаче, че проблемът не е липсата на млади обучаващи се лица в ЕС, готови да се посветят на морска кариера, а по-скоро липсата на възможности за работа и обучение на борда. Съществува ясна необходимост да се създаде среда, която да улеснява набирането и обучението на морските лица в ЕС и повишаването им от матроски в офицерски чин. Това може да се стимулира чрез по-добро и по-строго използване на схемите от Насоките за държавни помощи (НДП), по-специално чрез укрепване на връзката между отпускането на държавни субсидии или освобождаването от данъци, от една страна, и гаранциите за заетост и задълженията за обучение, от друга.
- 7.6.4 Корабопритежателите местват бизнеса си извън ЕС и инвестират все повече в центрове за обучение и морски академии в трети страни, особено в Далечния изток. Необходимо е да се разработи мрежа от институции за обучение и образование в Европа с цел създаване на системи за морско образование, които да отразяват и да се адаптират към нововъзникващите потребности от умения. Що се отнася по-специално до последния аспект, има голямо основание да се търсят по-гъвкави и смесени видове обучение за началното образование и за ученето през целия живот. Образователната система и пазарът на труда трябва да отговарят на необходимостта от по-гъвкава кариера (преминаване от морето към земята или обратно), включително управленчески, търговски и бизнес модули на образование и обучение във върховите специфични за отделните сектори умения.

- 7.6.5 Що се отнася до условията на труд, проблемите произтичат от недългата продължителност на заемане на работните места, от нарастващото ползване на услугите на „агенции за набиране на персонал“ и от липсата на пряка връзка с корабните компании (или, ако има такава, тя е много далечна). Условията на труд и живот на борда често са лоши, настаняването – некомфортно, особено за жените и кадетите, липсват и средства за комуникация. Освен това, неподходящите нива на попълване на екипажите повишават умората и излагат на риск безопасната експлоатация на плавателните съдове. Проблемът с пиратството и криминализирането на морските лица допринесе за влошаването на имиджа на сектора, както и до намаляване на желанието на хората да изберат морската кариера.
- 7.6.6 ЕИСК препоръчва в морските транспортни връзки между европейския континент и островите, както и между островите, да бъдат засилени задълженията за обществена услуга, за да се даде гласък на икономическото, социалното и териториалното сближаване, без обаче регламентирането на държавните помощи да бъде в ущърб на предоставянето на услугите от общ икономически интерес.
- 7.6.7 Биха могли да се предприемат някои спешни и по-нататъшни инициативи, като например:
- да се проучи осъществимостта на нова инициатива на Общността, обхващаща вътрешната търговия в ЕС под формата на преработено законодателно предложение относно условията на попълване на екипажите;
 - да се проучи осъществимостта на евентуално преразглеждане на НДП чрез премахване на „вратичките“, за да се гарантира, че парите на данъкоплатците в ЕС са изхарчени преди всичко за подпомагане на заетостта на морските лица в ЕС, тяхното обучение и включване в цялото социално законодателство, от което в момента са изключени;
 - ратифициране на Морската трудова конвенция (МТК) на МОТ от 2006 г. и изпълнението ѝ чрез ефективен държавен пристанищен контрол;
 - въвеждане на единна и последователна методология на ЕС за събиране на данни за заетостта на морските лица.

7.7 ПРИСТАНИЩЕН СЕКТОР

- 7.7.1 Както и в други транспортни сектори, анализите на заетостта в пристанищния сектор също се характеризират с липса на статистически и количествени данни. Признавайки този проблем, ГД „Мобилност и транспорт“ наскоро поръча проучване на заетостта в пристанищата. Това обаче може да се окаже недостатъчно за запълване на празнината по систематичен начин и както Евростат, така и държавите-членки, следва да бъдат поканени да участват в тази дейност. Даването на определение за пристанищен работник е основен проблем. В исторически план пристанищният работник е бил хамалин, т.е. извършвал е товарене и разтоварване на кораби със своята физическа сила, но превозите в контейнери и технологичните подобрения доведоха до диверсификация на пристанищната работа, което затруднява намирането на определение. Това се усложнява допълнително от факта, че все повече и повече логистични работници действат в рамките на пристанищната зона, но често работят в много различни условия. Според ЕИСК наложеното отгоре либерализиране на пристанищните услуги е неприемливо.
- 7.7.2 Потребности от обучение: разпоредбите и изискванията относно обучението на пристанищните работници варират в цяла Европа, като някои държави са разработили екстензивни системи за обучение, а в други то е твърде недостатъчно. Повечето най-големи компании са разработили свои собствени схеми за обучение, а най-големите пристанища имат свои собствени центрове за обучение. Въпреки това малките предприятия и малките пристанища страдат от липса на подходящо обучение с отрицателни последици за безопасността. Голямо предизвикателство за обучението на пристанищата е необходимостта съществуващите схеми да бъдат адаптирани към бързото развитие на технологиите и дори да ги изпреварват.
- 7.7.3 Следва да се обмисли създаването на обща рамка за обучение, за да може да се посочат елементи и модули, които следва да бъдат налице във всяка програма за обучение, и да се позволи на страни с по-малко ефективни схеми да подобрят своите програми за обучение. Като цяло, повече обучение е необходимо, за да се подобри конкурентоспособността на пристанищата на ЕС и за да се превърнат в безопасни работни места. Друг фактор е връзката между обучението и по-добрите работни места: пристанищните работници са професионални работници и разпоредбите относно обучението трябва да бъдат замислени по такъв начин, че да се гарантира професионалният път на работниците и да им се позволи да трупат множество умения. Обучението в пристанищния сектор следва да се управлява съвместно от социалните партньори и публичните власти, както вече се прави в редица пристанища.

- 7.7.4 Условия на труд: безопасността все още е основен проблем в пристанищата, особено по отношение на контейнерите. Отчитането на злополуките трябва да се подобри, да се включват по-добри и по-подробни данни за тях (причини, местопроизшествия и др.). Отчитането на злополуките следва да бъдат стандартизирано в целия ЕС (да се приеме общо определение за злополука и т.н.).
- 7.7.5 Неспазването на законодателството относно здравословните и безопасни условия на труд е друг проблем. В момента няма специфично законодателство на ЕС по здравословните и безопасни условия на труд в пристанищата и се прилага общата рамкова директива. Необходимостта от въвеждане на специфично за сектора регулиране в тази област следва да се прецени внимателно. Освен това подобряването на условията на труд в пристанищата трябва да се постига чрез подобряване на социалния диалог на местно, национално и европейско равнище. В конкретния контекст на индустриалните промени (например приватизация на пристанища) този диалог трябва да доведе до договорени решения, насочени към предотвратяването на неблагоприятните последици за условията на труд.

Брюксел, 15 юни 2011 г.

Председател
на Европейския икономически и социален
комитет

Staffan NILSSON
