

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie marynarzy zmieniającej dyrektywy 2008/94/WE, 2009/38/WE, 2002/14/WE, 98/59/WE oraz 2001/23/WE**

COD(2013) 798 final – 2013/0390 COD

(2014/C 226/06)

Sprawozdawca: **Christos Polyzogopoulos**

Komisja Europejska, w dniu 19 listopada 2013 r., Rada, w dniu 29 listopada 2013 r., oraz Parlament Europejski, w dniu 21 listopada 2013 r., postanowiły, zgodnie z art. 153 ust. 2 oraz art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie

*wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie marynarzy zmieniającej dyrektywy 2008/94/WE, 2009/38/WE, 2002/14/WE, 98/59/WE oraz 2001/23/WE*

COM(2013) 798 final – 2013/0390 (COD).

Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 10 marca 2014 r.

Na 497. sesji plenarnej w dniach 25–26 marca 2014 r. (posiedzenie z 25 marca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 136 głosami – 4 osoby wstrzymały się od głosu – przyjął następującą opinię:

## 1. Wnioski i zalecenia

1.1 EKES z zadowoleniem przyjmuje dyrektywę, której celem jest poprawa poziomu ochrony praw uznanych w Karcie praw podstawowych UE i zapewnienie równych warunków konkurencji na poziomie UE.

1.2 EKES wyraża satysfakcję, jeśli chodzi o propozycję zajęcia się kwestią wyłączeń, które mogą ograniczać marynarzom możliwości korzystania z tych samych praw, którymi pracownicy zatrudnieni na stałym lądzie dysponują na mocy europejskiego prawa pracy.

1.3 Komitet uważa, że we wniosku obrano właściwy kierunek, by przyciągnąć europejską młodzież do zawodów związanych z żeglugą morską i rybołówstwem oraz do trwałych karier w sektorze morskim, jako że poprawia się w nim atrakcyjność tych sektorów i stawia je na równej stopie z zawodami lądowymi pod względem warunków pracy.

1.4 EKES zauważa, że specyfika i potrzeby tego sektora o kluczowym znaczeniu zostały uwzględnione w elastycznym podejściu przyjętym przez Komisję, jako że rozważa ona cztery różne warianty działania i ocenia w każdym przypadku, czy obiektywnie uzasadnione jest zróżnicowane traktowanie sektora, a tym samym unika stosowania we wszystkich sytuacjach jednakowych, standardowych rozwiązań.

1.5 Zdaniem Komitetu wniosek dotyczący dyrektywy może przyczynić się do rozwoju zatrudnienia w żegludze i rybołówstwie oraz do poprawy warunków życia i pracy, ochrony socjalnej i dialogu społecznego, zgodnie z ogólnymi celami działań przewidzianymi w artykule 151 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

1.6 EKES przypomina, że we wstępnym badaniu przeprowadzonym przez wyspecjalizowaną komórkę ds. zatrudnienia i konkurencyjności w sektorze morskim oszacowano, że rozdźwięk między podażą a popytem w krajach OECD może się pogłębiać i dotyczyć 70 000 stanowisk oficerskich i 221 000 stanowisk marynarskich<sup>(1)</sup>. Aby odsetek europejskich oficerów marynarki w łącznej liczbie zatrudnionych na morzu na całym świecie utrzymać na poziomie z 2010 r., konieczne będzie, by w nadchodzącym dziesięcioleciu ich liczba w zachodnich państwach UE wzrosła o 10 %, a we wschodnich, o 20 %<sup>(2)</sup>.

<sup>(1)</sup> Sulpice, Guy, 2011, „Study on EU Seafarers Employment: Final Report” [„Badanie zatrudnienia marynarzy w UE: sprawozdanie końcowe”], Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Mobilności i Transportu, Dyrekcja C, Transport morski (MOVE/C1/2010/148/SI2.588190), s. 34.

<sup>(2)</sup> Tamże, s. 35.

1.7 Komitet uważa ponadto, że wniosek dotyczący dyrektywy może ułatwić tworzenie równych warunków konkurencji na rynku europejskim w sytuacji, gdy niektóre przedsiębiorstwa są zwolnione ze zobowiązań – np. w zakresie informacji i przeprowadzania konsultacji – którym podlegają ich konkurenci mający siedziby w innych państwach członkowskich. Komitet zwraca uwagę na konieczność zapewnienia równych warunków konkurencji wewnątrz UE, a także na poziomie międzynarodowym, ze względu na charakter międzynarodowy gospodarki morskiej i konkurencji w tym obszarze. Podkreśla, jak ważne jest, by skutecznie zniechęcać do dumpingu społecznego i nieuczciwej konkurencji. Jednak wiele działań prowadzonych na lądzie podlega konkurencji międzynarodowej. Fakt, że istnieje ona również w sektorze morskim, nie jest powodem, by pozbawiać marynarzy możliwości korzystania z istotnych praw pracowniczych i socjalnych.

1.8 EKES podkreśla jednak, że sam wniosek dotyczący dyrektywy nie wystarczy do poprawy atrakcyjności sektora morskiego i że należy go uzupełnić proponowanymi już przez Komitet działaniami i inicjatywami dotyczącymi szkolenia, kształcenia i badań, a także poprawy higieny i bezpieczeństwa, jednocześnie pobudzając ducha przedsiębiorczości i innowacyjności, po to by oferować bezpieczne, skuteczne i konkurencyjne usługi wysokiej jakości.

1.9 Zważywszy na to, że wniosek dotyczący dyrektywy poprzedziły kilka lat wcześniej bardzo szerokie konsultacje i oceny skutków, Komitet stanowczo zaleca, by pięcioletni okres przejściowy, który przewidziano na wejście w życie dyrektywy (artykuł 8), skrócić do trzech lat.

## 2. Wprowadzenie

2.1 Europejski sektor morski odgrywa wiodącą rolę w skali światowej i zatrudnienia 345 455 marynarzy<sup>(3)</sup>. Około 30 % statków żegluga handlowej pływa pod banderą jednego z państw członkowskich UE, a pod względem pojemności brutto statki UE stanowią 19,2 % światowej floty<sup>(4)</sup>.

2.2 Sektory gospodarki rybnej i przetwórstwa jej produktów zapewniają zatrudnienie przeszło 350 000 osobom, przy czym pięć państw członkowskich (Dania, Hiszpania, Francja, Niemcy i Zjednoczone Królestwo) pokrywa 60 % unijnej produkcji, zaś w sektorze rybołówstwa odławia się rocznie 6,4 mln ton ryb<sup>(5)</sup>.

2.3 Globalizacja, zwłaszcza w połączeniu z obecnym kryzysem, stanowi jednak poważne wyzwanie z punktu widzenia stanowisk pracy w sektorze morskim i jego konkurencyjności, co musi odbijać się na różnych aspektach zatrudnienia w tym sektorze, zarówno ilościowo, jak i jakościowo.

2.4 Postępującej stopniowo od początku lat 80. XX w.<sup>(6)</sup> deregulacji rynku pracy w sektorach morskich towarzyszyło zmniejszenie liczby europejskich marynarzy, niedobory odpowiednio wykształconego personelu i rekrutacja marynarzy z krajów trzecich. Tendencje te można wyjaśnić<sup>(7)</sup> w szczególności ograniczonymi perspektywami rozwoju kariery oferowanymi marynarzom, ich izolacją i oddaleniem od rodzin, a także deprecjonowaniem tego zawodu, związanym z postrzeganiem go jako zawód niepewny, wykonywany w pogarszających się warunkach.

2.5 Powody tego postępującego zdeprecjonowania leżą zarówno po stronie podaży, jak i popytu, a także w wywieranej na żeglugę presji konkurencyjnej, co przy trudnej koniunkturze w obliczu globalizacji i cyklicznego kryzysu strukturalnego skutkuje spadkową tendencją w wynagrodzeniach.

## 3. Wniosek dotyczący dyrektywy

3.1 Omawiany wniosek dotyczący dyrektywy wnosi zmiany do obowiązujących dyrektyw<sup>(8)</sup>, które zawierają wyłączenia marynarzy i/lub rybaków z zakresu stosowania przepisów lub upoważniają państwa członkowskie do wprowadzania takich wyłączeń bez podania wyraźnej przyczyny. Państwa członkowskie obrały zróżnicowane podejście do stosowania tych wyłączeń.

<sup>(3)</sup> SWD(2013) 0461 final.

<sup>(4)</sup> Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA), sprawozdanie roczne 2011–2012.

<sup>(5)</sup> Eurostat, statystyki dotyczące rybołówstwa, wrzesień 2012 r.

<sup>(6)</sup> Silos, J. M., Piniella, F., Monedero, J., & Walliser, J. (2012), *Trends in the global market for crews: A case study* [„Tendencje na światowym rynku pracy załóg marynarskich: studium przypadku”]. *Marine Policy*, 36(4), ss. 845–858.

<sup>(7)</sup> COM(2006) 275 final, część II, rozdz. 2.5 załącznika.

<sup>(8)</sup> Przedmiotowe dyrektywy to: 2008/94/WE w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy; 2009/38/WE w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej; 2002/14/WE ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami; 98/59/WE w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych; 2001/23/WE w sprawie ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw; i 96/71/WE dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

3.2 Konkretnie we wniosku dotyczącym dyrektywy uznano bezwarunkowe prawo marynarzy do informacji i konsultacji we wszystkich dyrektywach, które uprzednio sankcjonowały wyjątki i odstępstwa od tego prawa.

3.3 Uznając, że najlepsze rozwiązania zaproponowane w każdej z dyrektyw mogą się od siebie różnić, po przeprowadzeniu oceny skutków, zakresu stosowania i przyczyn możliwych odstępstw, w dokumencie zaproponowano kombinację czterech sposobów działania w tym zakresie, a mianowicie:

- wariant strategiczny 1: brak działań (w przypadku dyrektywy w sprawie delegowania pracowników);
- wariant strategiczny 2: odstępstwo z zastrzeżeniem równoważnego poziomu ochrony (w przypadku dyrektywy w sprawie informacji i konsultacji);
- wariant strategiczny 3: zniesienie wyłączeń (w przypadku dyrektywy w sprawie europejskiej rady zakładowej i dyrektywy w sprawie niewyłącalności pracodawcy);
- wariant strategiczny 4: dostosowanie przepisów do specyfiki sektora, w formie przepisów szczegółowych (w przypadku dyrektywy w sprawie zwolnień grupowych i dyrektywy w sprawie przejścia przedsiębiorstw).

#### 4. Ramy działania

4.1 W zielonej księdze „W kierunku przyszłej polityki morskiej Unii”<sup>(9)</sup> poruszono kwestię możliwych wyłączeń przyznawanych w sektorach gospodarki morskiej w stosunku do pewnych części prawodawstwa europejskiego dotyczących pracy i zagadnień socjalnych, oraz kwestię ponownej oceny tych wyłączeń w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi. Podkreślono również znaczenie, jakie pod względem konkurencyjności posiada fachowa wiedza o morzu oraz trwałe zatrudnienie w tej branży, biorąc pod uwagę malejącą liczbę europejskich marynarzy.

4.2 W komunikacie z 10 października 2007 r.<sup>(10)</sup> Komisja zobowiązała się poprawić ramy prawne mające zastosowanie do zawodów związanych z morzem, zauważając, że wyłączenie wykonujących te zawody z zakresu stosowania niektórych dyrektyw może nie być w pełni uzasadnione.

4.3 Ponadto w niebieskiej księdze w sprawie zintegrowanej polityki morskiej Unii Europejskiej Komisja powtórzyła swoje zobowiązanie do przeprowadzenia przeglądu, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, dziedzin prawodawstwa UE dotyczącego pracy, z których wyłączone są sektory morskie<sup>(11)</sup>. Z kolei jednym z celów zintegrowanej polityki morskiej jest wsparcie, jakościowe i ilościowe, zatrudnienia i kwalifikacji zawodowych w tej dziedzinie, w obliczu niepokojącego zmniejszania się liczby miejsc pracy w zawodach związanych z morzem.

4.4 Parlament Europejski zaapelował w jednej z rezolucji<sup>(12)</sup> o to, by wszyscy pracownicy korzystali z tego samego poziomu ochrony, bez automatycznego wykluczania pewnych grup z zakresu obowiązującej ochrony, jak to się często dzieje w przypadku marynarzy i osób pracujących na statkach i na pełnym morzu, oraz zażądał, by do wszystkich stosowały się skuteczne przepisy prawa, niezależnie od miejsca pracy.

4.5 Niedawno Komisja ponownie potwierdziła swój cel w zakresie zwiększenia liczby i podwyższenia jakości miejsc pracy w sektorze morskim w swoim komunikacie w sprawie „niebieskiego wzrostu”<sup>(13)</sup> i deklaracji z Limassol, która została przyjęta przez ministrów europejskich odpowiedzialnych za zintegrowaną politykę morską<sup>(14)</sup>.

#### 5. Uwagi

5.1 EKES stwierdza, że wniosek dotyczący dyrektywy, który został opracowany po szerokich, szczegółowych i ogólnych konsultacjach, wynika bezpośrednio z przedstawionych powyżej ram działań i stanowi logiczne następstwo celów, zobowiązań i problemów, które zostały sformułowane w stosunku do przyszłości zawodów morskich, a celem tego wniosku jest określenie skutecznych ram prawnych, które uwzględniłyby globalny kontekst przemian zachodzących w sektorze morskim.

<sup>(9)</sup> COM(2006) 275 final z 7 czerwca 2006 r., rozdz. 2.5.

<sup>(10)</sup> COM(2007) 591 z 10 października 2007 r.

<sup>(11)</sup> COM(2007) 575 final z 10 października 2007 r.

<sup>(12)</sup> 2007/2023 (INI) z 11 lipca 2007 r.

<sup>(13)</sup> COM(2012) 494 final z 13 września 2012 r.

<sup>(14)</sup> Deklaracja z Limassol, 7 października 2012 r.

5.2 Komitet uważa, że wniosek dotyczący dyrektywy jest zgodny z innymi politykami i celami horyzontalnymi, takimi jak strategia „Europa 2020”, zwłaszcza jeśli chodzi o zatrudnienie i strategię dotyczącą nowych umiejętności i miejsc pracy<sup>(15)</sup>, ze swoimi podstawowymi celami w zakresie poprawy jakości warunków pracy, a w szczególności w zakresie dokonania przeglądu istniejącego prawodawstwa w celu utworzenia inteligentniejszego mechanizmu prawnego w dziedzinie zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy.

5.3 EKES zwracał już uwagę na wyłączenie marynarzy i rybaków z europejskiego prawodawstwa socjalnego i nalegał na konieczność położenia kresu dyskryminacji, bez względu na przyczyny, we wszystkich dziedzinach, w których okaże się to użyteczne. Wzywał Komisję do ponownego rozważenia tych wyłączeń, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi<sup>(16)</sup>.

5.4 W swoich poprzednich opiniach<sup>(17)</sup> EKES również formułował uwagi i zalecenia dotyczące szeregu problemów związanych z polityką morską oraz zajmował szczegółowe stanowiska w sprawie ogólnych kwestii polityki zatrudnienia i polityki socjalnej dotyczących zawodów morskich, a konkretniej – zagadnień dotyczących kształcenia, szkolenia i certyfikacji, rekrutacji i bezpieczeństwa na morzu, podkreślając potrzebę zachęcania młodych ludzi do podejmowania i kontynuowania pracy w zawodach morskich, a także zapewnienia wysokiego poziomu praktycznej wiedzy fachowej i specjalizacji w sektorze gospodarki morskiej („klastrze morskim”) w Europie.

5.5 Zalecenia EKES-u, które zachowują szczególną aktualność, zawarte są zwłaszcza w opinii „Strategiczne cele i zalecenia w zakresie polityki transportu morskiego UE do 2018 r.” i dotyczą zasobów ludzkich oraz *know-how* i kompetencji w sektorze morskim, a także zalecanych działań na rzecz zwalczania piractwa morskiego<sup>(18)</sup>, które podobnie jak kryminalizacja marynarzy, skutkuje pogarszaniem się wizerunku zawodów morskich.

5.6 Komitet zauważa, że ogólne i szczegółowe konsultacje prowadzone na szeroką skalę wskazały na zróżnicowane stanowiska co do oceny, czy tego typu wyłączenia są uzasadnione, a jeśli tak, to które z nich. Niemniej osiągnięto w nich konsensus co do konieczności wprowadzenia równych warunków konkurencji oraz co do roli, jaką może w tym odgrywać prawodawstwo UE. Ubolewa jednak, że mimo przeprowadzonych konsultacji pisemnych, kwestia ta nie została umieszczona w porządku obrad komitetu ds. dialogu społecznego.

5.7 EKES pragnie podkreślić uwagę sformułowaną przez grupę zadaniową ds. zatrudnienia i konkurencyjności w sektorze morskim<sup>(19)</sup>, że dzięki postępowi technologii komunikacyjnych bezpodstawne stały się obecnie niektóre odstępstwa, zwłaszcza w zakresie informacji i konsultacji, które można było ewentualnie uzasadniać mobilnością typową dla żeglugi i trudnościami w nawiązaniu łączności ze statkami na morzu.

5.8 EKES zauważa, że wyposażanie statków w technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT) przebiega stopniowo, a w niektórych sytuacjach, ze względu na trudności techniczne, zwłaszcza w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, pełne przeprowadzenie tego procesu wymagać będzie czasu. Wobec tego wzywa Komisję do opracowania w tych kwestiach ram obejmujących działania wspierające inwestycje i kształcenie dla tego sektora, by można było skutecznie stosować przepisy tej dyrektywy.

5.9 EKES przypomina, że Unia Europejska odgrywa pionierską rolę w kwestiach prawa pracy, i apeluje do Komisji, by stanęła na czele działań zmierzających do udoskonalenia międzynarodowych norm, tak by wszystkie państwa członkowskie ratyfikowały Konwencję o pracy na morzu (CTM 2006) Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), oraz by doprowadziła do podjęcia szerokiej współpracy międzynarodowej na rzecz ustanowienia skuteczniejszego mechanizmu jej wdrażania, przestrzegania minimalnych norm pracy MOP przez państwa sygnatariuszy rzeczony konwencji oraz na rzecz zwiększenia liczby państw, które przystąpią do jej ratyfikacji. Trzeba podkreślić, że chociaż EKES popiera Konwencję o pracy na morzu z 2006 r., przyznaje, że nie zapewnia ona tych samych praw co omawiane dyrektywy.

<sup>(15)</sup> COM(2010) 682 final z 23 listopada 2010 r.

<sup>(16)</sup> Dz.U. C 168 z 20.7.2007, ss. 50–56.

<sup>(17)</sup> Dz.U. C 158 z 26.5.97, s. 11; Dz.U. C 14 z 16.1.2001, s. 41; Dz.U. C 80 z 3.4.2002, ss. 9–14; Dz.U. C 133 z 6.6.2003, ss. 23–25; Dz.U. C 157 z 28.6.2005, ss. 42–47; Dz.U. C 157 z 28.6.2005, ss. 53–55; Dz.U. C 318 z 23.12.2006, ss. 195–201; Dz.U. C 97 z 28.4.2007, ss. 33–34; Dz.U. C 168 z 20.7.2007, ss. 50–56; Dz.U. C 97 z 28.4.2007, ss. 33–34; Dz.U. C 211 z 19.8.2008, ss. 31–36; Dz.U. C 151 z 17.6.2008, s. 35; Dz.U. C 255 z 22.9.2010, ss. 103–109; Dz.U. C 107 z 6.4.2011, ss. 64–67; Dz.U. C 248 z 25.8.2011, ss. 22–30; Dz.U. C 24 z 28.1.2012, ss. 146–153; Dz.U. C 76 z 14.3.2013, ss. 15–19; Dz.U. C 161 z 6.6.2013, ss. 87–92; Dz.U. C 43 z 15.2.2012, ss. 69–72; Dz.U. C 299 z 4.10.2012, ss. 153–157; opinia TEN/533 z 16 czerwca 2013 r. w sprawie komunikatu Komisji COM(2013) 510 final.

<sup>(18)</sup> Dz.U. C 255 z 22.9.2010, ss. 103–109, a także Dz.U. C 76 z 14.3.2013, ss. 15–19.

<sup>(19)</sup> <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfmec.pdf>.

5.10 Warunkiem wstępnym odwrócenia tendencji spadkowej w zatrudnianiu marynarzy są działania, które uzupełnią proponowane zmiany instytucjonalne, koncentrując się na utworzeniu właściwych systemów kształcenia i szkolenia marynarzy, co doprowadzi do pozyskiwania najwyższych kwalifikacji, które stworzą szerokie perspektywy zatrudnienia; warunkiem takim są także działania zachęcające do mobilności zawodowej między różnymi sektorami.

5.11 Ponadto równie ważne pozostaje wspieranie MŚP, które tworzą kręgosłup europejskiej żeglugi morskiej i słono zapłaciły za kryzys, zachęcanie do współpracy, która może pobudzać innowacje i tworzenie nowych koncepcji przedsiębiorczości oraz ogólnie stałe wspieranie ducha przedsiębiorczości charakterystycznego dla sektora morskiego UE i jego instytucji.

5.12 Lepsze uwidocznienie i wykorzystanie ugrupowań sektora morskiego („klastrow morskich”) o kapitalnym znaczeniu dla interesów gospodarczych i społecznych UE może przyczynić się, między innymi, do utworzenia możliwości zastępczego zatrudnienia rybaków i kobiet.

5.13 EKES stwierdza, że aby zwiększyć wiarygodność przyszłych badań dotyczących zatrudnienia w sektorze morskim, konieczne jest systematyczne zbieranie danych oraz zharmonizowanie ich źródeł, ze względu na to, że dostarczane przez nie dane liczbowe zawierają znaczne rozbieżności.

5.14 EKES z zadowoleniem przyjmuje, że zniesiono (art. 1 wniosku w sprawie dyrektywy) możliwość wyłączenia rybaków, którzy pracują na zasadzie udziału w zyskach z połowów, z zakresu stosowania dyrektywy w sprawie niewypłacalności pracodawcy.

5.15 Jeśli chodzi o dyrektywę 2001/23/WE (przenoszenie przedsiębiorstw), EKES zwraca uwagę na szczególne przepisy dotyczące transferu statków ze zmianą bandery i zwraca uwagę na to, że może dojść do sytuacji, w której marynarze będą zatrudnieni na innych warunkach lub na gorszych warunkach, gdyż zastosowanie mają inne układy zbiorowe. W tym kontekście podkreśla, że Komisja musi opracować nowe rozporządzenia, które zagwarantują takie stosowanie przepisów wyżej wymienionej dyrektywy w przypadku transferu statków ze zmianą bandery, by nie dochodziło do rezultatów przeciwnych do oczekiwanych, tzn. do ograniczenia praw marynarzy. Komitet wzywa Komisję do uwzględnienia powyższych uwag.

5.16 EKES stwierdza, że Komisja Europejska poczyniła wysiłki, by w dyrektywie 98//59/WE dotyczącej zwolnień grupowych uwzględnić specyfikę transportu morskiego i pracy na morzu i podkreśla konieczność zagwarantowania bezpieczeństwa prawnego w odniesieniu do umów o pracę i gwarancji inwestycyjnych, a także zapobiegania dumpingowi społecznemu i nieuczciwej konkurencji.

5.17 EKES proponuje, by w następujący sposób zmienić art. 1 ust. 2 dyrektywy 2008/94/WE w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy:

„Bez uszczerbku dla kolejnego zdania państw członkowskie mogą, wyjątkowo, wyłączyć roszczenia niektórych kategorii pracowników z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy, z racji istnienia innych form gwarancji, po stwierdzeniu, że zapewniają one zainteresowanym osobom stopień ochrony równoważny do tego, jaki wynika z niniejszej dyrektywy. Powyższy przepis w żadnym wypadku nie może być interpretowany jako możliwość objęcia wyłączeniem marynarzy lub rybaków”.

5.18 Zdaniem EKES-u przepisy proponowanej dyrektywy dotyczące jej przeglądu (artykuł 7) stanowią gwarancję, że proponowane środki będą stosowane w sposób uwzględniający specyfikę tego sektora. Zmierzają one do monitorowania przede wszystkim wdrażania i stosowania art. 4 i 5 dyrektywy pod kątem dwóch zasadniczych problemów, tzn. zmiany bandery statków w rejestrach państw UE i poziomu zatrudnienia marynarzy w UE.

5.19 EKES zwraca uwagę na to, że pracodawcy i pracownicy mają do odegrania decydującą rolę w kwestiach dotyczących prawa pracy. Wyraża przekonanie, że partnerzy społeczni w decydujący sposób przyczynią się do zwiększania i krzewienia dobrych praktyk w zakresie przyciągania młodych ludzi do kariery zawodowej w żegludze morskiej oraz do poprawy perspektyw zatrudnienia w gospodarce morskiej UE, oraz że skorzystają z dialogu społecznego, by wdrożyć omawiany wniosek prawodawczy w prawidłowy i owocny sposób.

Bruksela, 25 marca 2014 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Henri MALOSSE