

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o námorníkoch, ktorou sa menia smernice 2008/94/ES, 2009/38/ES, 2002/14/ES, 98/59/ES a smernica 2001/23/ES“

COM(2013) 798 final – 2013/0390 (COD)

(2014/C 226/06)

Spravodajca: **Christos POLYZOGOPOULOS**

Európska komisia (19. novembra 2013), Európsky parlament (29. novembra 2013) a Rada (21. novembra 2013) sa rozhodli podľa článku 153 ods. 2 a článku 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom

„Návrh smernice Európskeho Parlamentu a Rady o námorníkoch, ktorou sa menia smernice 2008/94/ES, 2009/38/ES, 2002/14/ES, 98/59/ES a smernica 2001/23/ES“

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

Odborná sekcia pre dopravu, energetiku, infraštruktúru a informačnú spoločnosť poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 10. marca 2014.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 497. plenárnom zasadnutí 25. a 26. marca 2014 (schôdza z 25. marca 2014) prijal 136 hlasmi za, pričom nikto nehlasoval proti a 4 členovia sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

1. Závety a odporúčania

1.1 EHSV víta smernicu, ktorej cieľom je zlepšiť úroveň ochrany práv stanovených v Charte základných práv EÚ a zabezpečiť na úrovni Únie spravodlivé podmienky pre hospodársku súťaž.

1.2 EHSV vyjadruje spokojnosť s návrhom riešiť otázku vylúčení, v dôsledku ktorých by námorníci mohli mať obmedzené možnosti uplatniť si rovnaké práva, aké v súlade s európskym pracovným právom požívajú ostatní pracovníci vykonávajúci svoje povolanie na súši.

1.3 EHSV sa domnieva, že pokiaľ ide o snahu navradiť mladých ľudí v EÚ, aby sa rozhodli pre povolanie v oblasti námornej dopravy a rybolovu a pre dlhodobú pracovnú kariéru v námornom sektore, návrh sa uberať správnym smerom, keďže zvyšuje príťažlivosť príslušných odvetví a z hľadiska pracovných podmienok ich stavia na rovnakú úroveň ako zamestnania vykonávané na súši.

1.4 EHSV poukazuje na to, že osobitosti a potreby tohto odvetvia, ktoré má mimoriadne veľký význam, sú zohľadnené v pružnom prístupe Komisie, ktorá skúma štyri rozdielne spôsoby činnosti a v každom prípade hodnotí, či je z objektívneho hľadiska opodstatnené pristupovať k tomuto odvetviu odlišne, to znamená, že sa nemôže stať, že bude vo všetkých situáciách uplatňovať rovnaké riešenia.

1.5 EHSV zastáva názor, že návrh smernice môže prispieť k zvýšeniu zamestnanosti v námornom a rybolovnom sektore a k zlepšeniu životných a pracovných podmienok, sociálnej ochrany a sociálneho dialógu, tak ako to stanovuje článok 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

1.6 EHSV pripomína, že podľa predbežnej štúdie, ktorú realizovala osobitná pracovná skupina pre zamestnanosť a konkurencieschopnosť v námornom sektore, hrozí, že v krajinách OECD sa bude prehľbovať priepasť medzi ponukou a dopytom a počet dôstojníkov dosiahne 70 000 a počet námorníkov 221 000⁽¹⁾. V záujme toho, aby sa v rámci celosvetovej zamestnanosti v námornom sektore percentuálny podiel európskych námorných dôstojníkov zachoval na úrovni z roku 2010, bude potrebné, aby sa v budúcich desaťročiach v západoeurópskych členských štátoch EÚ zvýšil ich počet o 10 % a vo východoeurópskych členských štátoch o 20 %⁽²⁾.

⁽¹⁾ Sulpice, Guy, 2011, *Study on EU Seafarers Employment: Final Report*. (Štúdiá o zamestnanosti námorníkov v EÚ. Záverečná správa), Európska komisia, GR pre mobilitu a dopravu, riaditeľstvo C pre námornú dopravu (MOVE/C1/2010/148/SI2.588190), s. 34.

⁽²⁾ Tamže, s. 35.

1.7 EHSV okrem toho usudzuje, že návrh smernice môže pomôcť zaviesť spravodlivé podmienky hospodárskej súťaže na európskom trhu a zabrániť tomu, aby boli niektoré podniky oslobodené od povinností, napr. čo sa týka informovania a porád, ktoré sú pre konkurenčné spoločnosti so sídlom v inom členskom štáte povinné. Vzhľadom na medzinárodnú povahu činností v námornom sektore a hospodársku súťaž prebiehajúcu v tomto odvetví poukazuje na to, že je potrebné zabezpečiť, aby podmienky hospodárskej súťaže boli v EÚ, ale aj v medzinárodnom meradle, spravodlivé, a zdôrazňuje, že je potrebné účinne odrádzať od sociálneho dampingu a nekalej hospodárskej súťaže. Mnohé aktivity na súši sú podmienené medzinárodnou hospodárskou súťažou a skutočnosť, že hospodárska súťaž existuje aj v námornom sektore, nie je dôvodom na to, aby boli námorníkom odopierané dôležité pracovné a sociálne práva.

1.8 EHSV však zdôrazňuje, že samotný návrh smernice nebude postačujúci na to, aby sa zvýšila príťažlivosť pracovných činností v námornom sektore, a že bude potrebné vymedziť opatrenia a iniciatívy v oblasti odbornej prípravy, vzdelávania a výskumu, ktoré už výbor navrhoval, a taktiež zvýšiť úroveň hygieny a bezpečnosti a stimulovať podnikavosť a inováciu, s cieľom ponúkať bezpečné, účinné, konkurencieschopné a vysokokvalitné služby.

1.9 Keďže návrhu smernice niekoľko rokov predchádzali mimoriadne rozsiahle konzultácie a hodnotenia vplyvu, EHSV dôrazne odporúča skrátiť prechodné obdobie, ktoré bolo v návrhu stanovené na päť rokov odo dňa nadobudnutia účinnosti tejto smernice (článok 8), na tri roky.

2. Úvod

2.1 Európske námorníctvo zohráva v celosvetovom meradle vedúcu úlohu a poskytuje prácu 345 455 námorníkom⁽³⁾. Asi 30 % obchodných plavidiel sa plaví pod vlajkou niektorého členského štátu EÚ a, pokiaľ ide o hrubú tonáž, Únia predstavuje 19,2 % celosvetovej námornej flotily⁽⁴⁾.

2.2 Rybolov a spracovanie jeho produktov zabezpečujú prácu pre 350 000 osôb, pričom 60 % celkovej produkcie Únie pokrýva päť členských štátov (Dánsko, Francúzsko, Holandsko, Spojené kráľovstvo a Španielsko). Odvetvie rybolovu poskytuje ročne 6,4 milióna ton vylovených rýb⁽⁵⁾.

2.3 Globalizácia a najmä prehĺbenie súčasnej krízy však predstavujú závažné výzvy pre zamestnanosť v námorníctve a jeho konkurencieschopnosť, ktoré musia mať nevyhnutne kvantitatívny aj kvalitatívny dosah na rôzne aspekty zamestnanosti v tomto odvetví.

2.4 Všeobecná deregulácia trhu práce v námornom sektore, ku ktorej dochádzalo postupne od 80. rokov⁽⁶⁾, spôsobila, že sa znížil počet európskych námorníkov, nastal nedostatok riadne vyškolených pracovníkov a pristúpilo sa k náboru námorníkov z tretích krajín. Tento trend je možné vysvetliť⁽⁷⁾ najmä tým, že námorníci majú obmedzené vyhliadky na kariérny postup, sú izolovaní a odlúčení od rodín a ich profesia stratila dobré meno, keďže sa zdá, že ide o neisté povolanie, ktoré sa vykonáva v zhoršených podmienkach.

2.5 Príčiny tohto úpadku treba hľadať na strane dopytu i ponuky, ako aj v konkurenčných tlakoch vyvíjaných na námorníctvo, v ťažkej hospodárskej situácii poznačenej globalizáciou a v cyklickej štrukturálnej kríze. Všetky tieto vplyvy majú za následok pokles úrovne miezd.

3. Návrh smernice

3.1 Predložený návrh smernice prináša úpravy platných smerníc⁽⁸⁾, z ktorých rozsahu pôsobnosti sú námorníci a/alebo rybári vylúčení alebo ktoré povoľujú členským štátom, a to bez konkrétneho odôvodnenia, aby ich vylúčili. Pokiaľ ide o uplatňovanie tohto vylúčenia, členské štáty používajú rôzne postupy.

⁽³⁾ SWD(2013) 0461 final.

⁽⁴⁾ Združenie majiteľov lodí Európskeho spoločenstva (ECSA), výročná správa za roky 2011 a 2012.

⁽⁵⁾ Eurostat, Štatistické údaje v odvetví rybolovu, september 2012.

⁽⁶⁾ Silos, J. M., Piniella, F., Monedero, J., & Walliser, J. (2012). *Trends in the global market for crews: A case study*. *Marine Policy*, 36(4), 845 – 858.

⁽⁷⁾ COM(2006) 275 final, zväzok II, príloha, kapitola 2.5.

⁽⁸⁾ Ide o smernicu [2008/94/ES](#) o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, smernicu [2009/38/ES](#) o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady, smernicu [2002/14/ES](#), ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami, smernicu [98/59/ES](#) týkajúcu sa hromadného prepúšťania, smernicu [2001/23/ES](#) týkajúcu sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov a smernicu [96/71/ES](#) o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

3.2 Návrh smernice konkrétne uznáva bezpodmienečné právo námorníkov na informovanie a porady vo všetkých smerniciach, ktoré predtým povoľovali výnimky a odchýlky od tohto práva.

3.3 Vzhľadom na to, že sa uznáva, že optimálny postup môže byť v jednotlivých smerniciach rozdielny, a na základe posúdenia vplyvu, rozsahu uplatňovania a dôvodov na poskytnutie možných výnimiek, sa v texte navrhuje kombinácia štyroch možností ako postupovať v tejto oblasti:

- možnosť č. 1: žiadne opatrenia (v prípade smernice o vysielaní pracovníkov),
- možnosť č. 2: odchýlka podmienená zárukou rovnocennej úrovne ochrany (v prípade smernice o informovaní a poradách),
- možnosť č. 3: zrušenie vylúčení (v prípade smernice o európskej zamestnaneckej rade a smernice o platobnej neschopnosti zamestnávateľa),
- možnosť č. 4: prispôbenie pravidiel osobitostiam odvetvia, a to v podobe osobitných ustanovení (v prípade smernice o hromadnom prepúšťaní a smernice o prevodoch podnikov).

4. Rámec pre činnosť

4.1 Zelená kniha o budúcnosti námornej politiky Európskej únie⁽⁹⁾ sa zaoberá otázkou, či sa má v prípade námorných činností uplatňovať odchýlka, ktorú povoľujú niektoré právne predpisy EÚ v oblasti práce a sociálnej oblasti, ako aj možnosťou prehodnotiť tieto výnimky v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi. V tomto dokumente sa okrem iného poukazuje na to, aký význam majú námorné zručnosti a stabilné pracovné miesta v tejto oblasti z hľadiska konkurencieschopnosti vzhľadom na klesajúci počet európskych námorníkov.

4.2 Komisia sa vo svojom oznámení z 10. októbra 2007⁽¹⁰⁾ zaviazala zlepšiť právny rámec uplatňovaný pri námorných profesiách a konštatovala, že vylúčenie pracovníkov pôsobiacich v tomto odvetví z rozsahu pôsobnosti niektorých smerníc možno nie je v plnej miere opodstatnené.

4.3 Komisia okrem toho vo svojej modrej knihe o integrovanej námornej politike opakovane potvrdila svoje odhodlanie v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi prehodnotiť oblasti pracovnoprávných predpisov EÚ, z ktorých sú vyňaté námorné sektory⁽¹¹⁾, pričom jedným z cieľov integrovanej námornej politiky je z kvantitatívneho aj z kvalitatívneho hľadiska podporiť zamestnanosť a odborné kvalifikácie v tejto oblasti, keďže počet pracovných miest v námornom odvetví znepokojujúco klesá.

4.4 Európsky parlament v jednom zo svojich uznesení⁽¹²⁾ žiadal, aby sa všetkým pracovníkom poskytla rovnaká úroveň ochrany a aby niektoré skupiny neboli z tejto ochrannéj siete vopred vylúčené, ako je to často v prípade námorníkov a osôb pracujúcich na lodiach a na šírom mori. Okrem toho požadoval, aby sa účinná legislatíva vzťahovala na všetky osoby, bez ohľadu na to, kde pracujú.

4.5 Komisia nedávno vo svojom oznámení o modrom raste⁽¹³⁾ a vo vyhlásení z Limassolu, ktoré prijali európski ministri zodpovední za integrovanú námornú politiku⁽¹⁴⁾, opätovne potvrdila svoj cieľ zvýšiť počet a kvalitu pracovných miest v námornom sektore.

5. Pripomienky

5.1 EHSV poukazuje na to, že návrh smernice, ktorý bol vypracovaný v nadväznosti na rozsiahle osobitné aj všeobecné konzultácie, vychádza priamo z uvedeného rámca pre činnosť a je logickým pokračovaním cieľov, záväzkov a obáv, ktoré boli vyzdvihnuté v súvislosti s budúcnosťou námorných profesií, pričom cieľom je vymedziť účinný regulačný rámec, ktorý bude zohľadňovať celosvetový kontext, v rámci ktorého sa rozvíja námorný sektor.

⁽⁹⁾ COM(2006) 275, zo 7. júna 2006, kapitola 2.5.

⁽¹⁰⁾ COM(2007) 591, z 10. októbra 2007.

⁽¹¹⁾ COM(2007) 575, z 10. októbra 2007.

⁽¹²⁾ 2007/2023(INI), z 11. júla 2007.

⁽¹³⁾ COM(2012) 494 final, z 13. septembra 2012.

⁽¹⁴⁾ Vyhlásenie z Limassolu, zo 7. októbra 2012.

5.2 EHSV sa domnieva, že návrh smernice je v súlade s ostatnými horizontálnymi politikami a cieľmi, ako je stratégia Európa 2020, najmä pokiaľ ide o zamestnanosť, a Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta⁽¹⁵⁾, ktorého základným cieľom je zlepšiť kvalitu pracovných podmienok, a najmä prehodnotiť platné právne predpisy v snahe vytvoriť inteligentnejšie právne nástroje pre oblasť zamestnanosti, zdravia a bezpečnosti pri práci.

5.3 EHSV už upozornil na vylúčenie námorníkov a rybárov z rozsahu pôsobnosti európskej sociálnej legislatívy a zdôraznil, že je potrebné skončiť s diskrimináciou, bez ohľadu na jej dôvody, vo všetkých oblastiach, v ktorých je to vhodné. Výbor vyzval Komisiu, aby v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi prehodnotila tieto výnimky⁽¹⁶⁾.

5.4 EHSV vo svojich predchádzajúcich stanoviskách⁽¹⁷⁾ taktiež sformuloval dôležité pripomienky a odporúčania o celom rade problematických otázok súvisiacich s námornou politikou a podrobne vysvetlil svoj postoj k všeobecným otázkam týkajúcim sa zamestnaneckej a sociálnej politiky vo vzťahu k námorným profesiám, ale vyjadril sa aj konkrétnejšie, k témam týkajúcim sa vzdelávania, odbornej prípravy a certifikácie, nábory zamestnancov a bezpečnosti na mori, pričom poukázal na to, že je potrebné povzbudiť a pritiahnúť mladých ľudí, aby sa rozhodli pre námornícke povolanie, a udržať ich v tomto sektore, a tiež zabezpečiť vysokú úroveň know-how a špecializácie v rámci európskych zoskupení pre námorné činnosti (námorné klastre).

5.5 Naďalej sú mimoriadne aktuálne odporúčania EHSV sformulované najmä v stanovisku na tému „Strategické ciele a odporúčania pre politiku EÚ v oblasti námornej dopravy do roku 2018“ v súvislosti s ľudskými zdrojmi, zručnosťami a know-how v námornom sektore, ako aj opatrenia odporúčané na boj proti námornému pirátstvu⁽¹⁸⁾, ktoré má, rovnako ako trestné stíhanie námorníkov, za účinko, že sa ľudia odvracajú od námorníckych profesií.

5.6 EHSV poukazuje na to, že z rozsiahlych všeobecných a špecifických konzultácií vyplynulo, že existujú rozdielne názory, pokiaľ ide o to, či sú vylúčenia takéhoto druhu opodstatnené, a ak áno, tak ktoré. Dosiahol sa však konsenzus v súvislosti s tým, že je potrebné stanoviť spravodlivé podmienky hospodárskej súťaže, ako aj v súvislosti s úlohou, ktorú môžu zohrávať právne predpisy EÚ. Výbor však ľutuje, že napriek písomným konzultáciám, ktoré sa uskutočnili, nebola táto otázka zaradená do programu výboru pre sociálny dialóg.

5.7 EHSV poukazuje na pripomienku pracovnej skupiny pre zamestnanosť a konkurencieschopnosť v námornom sektore⁽¹⁹⁾, ktorá konštatovala, že v dôsledku rozvoja komunikačných technológií niektoré výnimky už dnes stratili svoje opodstatnenie. Týka sa to hlavne výnimiek v súvislosti s informovaním a poradami, ktoré sa zdôvodňovali tým, že plavidlá sú väčšinou v pohybe a na širom mori sa s nimi ťažko komunikuje.

5.8 EHSV upozorňuje, že na lode sa postupne inštalujú zariadenia informačnej a komunikačnej technológie a že v niektorých prípadoch bude potrebný dlhší čas, kým budú plavidlá v plnej miere vybavené týmito technológiami z dôvodu určitých technických ťažkostí, ktoré sa týkajú najmä malých a stredných podnikov. Vyzýva preto Komisiu, aby v tejto oblasti vypracovala rámec, ktorý by zahŕňal opatrenia na podporu investícií ako aj v oblasti odbornej prípravy v tomto sektore, aby sa návrh smernice mohol účinne uplatňovať.

5.9 EHSV pripomína, že Európska únia zohráva vedúcu úlohu, pokiaľ ide o pracovnoprávne otázky, a vyzýva Komisiu, aby sa postavila na čelo úsilia o zdokonaľovanie medzinárodných noriem, aby všetky členské štáty ratifikovali dohovor o práci na mori, ktorý Medzinárodná organizácia práce (MOP) prijala v roku 2006, a aby sa rozvinula široká medzinárodná spolupráca s cieľom zaviesť účinnejší mechanizmus uplatňovania, zabezpečiť, aby krajiny, ktoré podpísali uvedený dohovor, rešpektovali minimálne pracovné normy MOP, a tiež aby sa zvýšil počet krajín, ktoré pristúpia k jeho ratifikácii. EHSV síce podporuje tento dohovor, ale zdôrazňuje, že neobsahuje rovnaké práva ako príslušné smernice.

⁽¹⁵⁾ COM(2010) 682 final, z 23. novembra 2010.

⁽¹⁶⁾ Ú. v. EÚ C 168, 20.7.2007, s. 50–56.

⁽¹⁷⁾ Ú. v. ES C 158, 26.5.1997, s. 11; Ú. v. ES C 14, 16.1.2001, s. 41; Ú. v. ES C 80, 3.4.2002, s. 9–14; Ú. v. EÚ C 133, 6.6.2003, s. 23–25; Ú. v. EÚ C 157, 28.6.2005, s. 42–47; Ú. v. EÚ C 157, 28.6.2005, s. 53–55; Ú. v. EÚ C 318, 23.12.2006, s. 195–201; Ú. v. EÚ C 97, 28.4.2007, s. 33–34; Ú. v. EÚ C 168, 20.7.2007, s. 50–56; Ú. v. EÚ C 97, 28.4.2007, s. 33–34; Ú. v. EÚ C 211, 19.8.2008, s. 31–36; Ú. v. EÚ C 151, 17.6.2008, s. 35; Ú. v. EÚ C 255, 22.9.2010, s. 103–109; Ú. v. EÚ C 107, 6.4.2011, s. 64–67; Ú. v. EÚ C 248, 25.8.2011, s. 22–30; Ú. v. EÚ C 24, 28.1.2012, s. 146–153; Ú. v. EÚ C 76, 14.3.2013, s. 15–19; Ú. v. EÚ C 161, 6.6.2013, s. 87–92; Ú. v. EÚ C 43, 15.2.2012, s. 69–72; Ú. v. EÚ C 299, 4.10.2012, s. 153–157; stanovisko TEN/533 zo 16. 6. 2013 o oznámení Komisie COM(2013) 510 final.

⁽¹⁸⁾ Ú. v. EÚ C 255, 22.9.2010, s. 103–109, a Ú. v. EÚ C 76, 14.3.2013, s. 15–19.

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

5.10 Nevyhnutnou podmienkou, aby sme mohli zvrátiť trend klesajúceho počtu pracovných miest pre námorníkov, sú opatrenia, ktoré okrem toho, že budú dopĺňať navrhované inštitucionálne úpravy, budú podporovať správne koncipované vzdelávanie a odbornú prípravu v námornom sektore, s cieľom zabezpečiť čo najkvalitnejšiu kvalifikáciu ponúkajúcu široké možnosti uplatnenia v zamestnaní. Ďalšou podmienkou je podpora mobility pracovnej sily medzi jednotlivými odvetvami.

5.11 Naďalej je rovnako dôležité podporovať MSP, ktoré sú chrbtovou kosťou európskeho námorníctva a ktoré v čase krízy zaplatili vysokú cenu, ako aj nabádať na spoluprácu v záujme stimulovania inovácie a rozvoja nových podnikateľských koncepcií a, zo všeobecnejšieho hľadiska, poskytovať stabilnú podporu podnikaniu v námornom sektore v EÚ a jeho inštitúciám.

5.12 Lepšia propagácia a využívanie zoskupení pre námorné činnosti (námorných klastrov), ktoré majú prvoradý význam pre ekonomické a sociálne záujmy EÚ, môže okrem iného pomôcť zabezpečiť alternatívne možnosti zamestnania pre rybárov a ženy.

5.13 EHSV konštatuje, že v oblasti zamestnanosti v námornom sektore je v záujme zvýšenia dôveryhodnosti budúcich štúdií potrebné začať systematicky zhromažďovať údaje a zosúladiť ich zdroje, keďže číselné údaje, ktoré sa uvádzajú v týchto štúdiách, sú značne rozdielne.

5.14 EHSV oceňuje, že bola zrušená možnosť vylúčiť rybárov podielníkov z pôsobnosti smernice o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (článok 1 návrhu smernice).

5.15 Pokiaľ ide o smernicu 2001/23/ES (prevody podnikov), EHSV upozorňuje na osobitné predpisy, ktorými sa riadi prevod plavidiel so zmenou vlajky, a konštatuje, že môže dôjsť k situácii, že námorníci budú zamestnaní za iných alebo menej výhodných podmienok vzhľadom na rozdielne platné kolektívne zmluvy. V tejto súvislosti zdôrazňuje, že Komisia musí vymedziť nové predpisy, ktoré zaručia, že sa táto smernica bude uplatňovať na prevody lodí so zmenou vlajky tak, aby nedošlo k opačnému efektu, a síce, k obmedzeniu práv námorníkov. Výbor vyzýva Komisiu, aby zohľadnila uvedené pripomienky.

5.16 EHSV konštatuje, že Európska komisia sa snaží zohľadniť osobitosti námornej dopravy a prácu v tomto odvetví v prípade smernice 98/59/ES o hromadnom prepúšťaní, a zdôrazňuje, že je potrebné zabezpečiť právnu istotu, pokiaľ ide o pracovné zmluvy a záruku investícií, ako aj o snahu zabrániť sociálnemu dämpingu a tiež nekalej hospodárskej súťaži.

5.17 EHSV navrhuje, aby sa článok 1 ods. 2 smernice 2008/94/ES o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa upravil takto:

„Bez toho, aby bola dotknutá nasledujúca veta, členské štáty môžu výnimočne vylúčiť nároky niektorých kategórií zamestnancov z pôsobnosti tejto smernice vzhľadom na existenciu iných foriem záruk, ak je ustanovené, že tieto ponúkajú daným osobám rovnaký stupeň ochrany, aký vyplýva z tejto smernice. Toto ustanovenie sa v žiadnom prípade nemôže vysvetľovať tak, že umožňuje vylúčiť z pôsobnosti smernice námorníkov alebo rybárov.“

5.18 Podľa názoru EHSV záruku, že navrhované opatrenia budú vykonávané tak, aby zohľadňovali osobitosti tohto sektora, predstavuje ustanovenie navrhovanej smernice, ktoré sa týka jej preskúmania (článok 7), s cieľom sledovať najmä zavedenie a uplatňovanie článkov 4 a 5, pokiaľ ide o dve kľúčové otázky: rušenie registrácií lodí v členských štátoch EÚ a úroveň zamestnanosti námorníkov v EÚ.

5.19 EHSV zdôrazňuje, že zamestnávateľa a pracovníci zohrávajú určujúcu úlohu v otázkach týkajúcich sa pracovného práva. Výbor je presvedčený, že sociálni partneri rozhodujúcim spôsobom prispievajú k zhromažďovaniu a šíreniu osvedčených postupov, s cieľom navradiť mladých ľudí, aby sa rozhodli pre pracovnú kariéru v námorníctve, a zlepšiť vyhliadky z hľadiska zamestnanosti v tomto sektore v EÚ, a že využijú sociálny dialóg na to, aby sa táto legislatívna iniciatíva uplatňovala správne a plodne.

V Bruseli 25. marca 2014

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Henri MALOSSE