

Briselē, 18.11.2013
SWD(2013) 461 final

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par jūrniekiem, ar kuru groza Direktīvu 2008/94/EK, 2009/38/EK, 2002/14/EK,
98/59/EK un 2001/23/EK**

{COM(2013) 798 final}
{SWD(2013) 462 final}

KOMISIJAS DIENESTU DARBA DOKUMENTS

IETEKMES NOVĒRTĒJUMA KOPSAVILKUMS

Pavaddokuments

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

**par jūrniekiem, ar kuru groza Direktīvu 2008/94/EK, 2009/38/EK, 2002/14/EK,
98/59/EK un 2001/23/EK**

1. PROBLĒMAS IZKLĀSTS

ES darba tiesību direktīvas parasti tiek piemērotas visām nodarbinātības nozarēm un visām darba ņēmēju kategorijām. Tomēr ir sešas direktīvas¹, kas paredz vai nu izslēgt jūrā strādājošos darba ņēmējus (jūrniekus un/vai zvejniekus) no to darbības jomas, vai ļauj dalībvalstīm izslēgt minētos darba ņēmējus no īstenošanas tiesību aktu darbības jomas, nesniedzot skaidru pamatojumu.

Aptuveni 90 % pasaules tirdzniecības īsteno starptautiskā kuģniecības nozare. Bez kuģniecības preču imports un eksports mūsdienu pasaulei vajadzīgajā mērogā nebūtu iespējams. Starptautiskajā tirdzniecībā piedalās aptuveni 50 000 tirdzniecības kuģu, pārvaldājot visa veida kravas. Pasaules flote ir reģistrēta vairāk nekā 150 valstīs, un tajā strādā vairāk nekā miljons jūrnieku, pārstāvot gandrīz visas pasaules valstis. Aptuveni 30 % tirdzniecības kuģu ir reģistrēti ES dalībvalstīs (skatīt ietekmes novērtējuma ziņojuma 2. pielikumu). Bruto tonnāžas (GT)² izteiksmē ES veido 19,2 % no pasaules flotes³.

2010. gadā zvejniecības flotes sastāvs bija aptuveni 4,4 miljoni kuģu, un šis rādītājs ir salīdzinoši stabils kopš 1998. gada; 73 % flotes ir reģistrēta Āzijā, tai seko Āfrika, Latīņamerika un Karību jūras reģions, Ziemeļamerika un Eiropa. Kopumā tika lēsts, ka jūras ūdeņos kuģo 3,2 miljoni kuģu, bet iekšzemes ūdeņos – 1,1 miljons kuģu.

ES zvejniecības nozare nodrošina aptuveni 6,4 miljonus tonnu zivju gadā. Zvejniecība un zivju pārstrāde nodrošina darbavietas vairāk nekā 350 000 cilvēku. 2006. gadā piecas dalībvalstis (Dānija, Spānija, Francija, Nīderlande un Apvienotā Karaliste) nodrošināja 60 % no Kopienā saražotā daudzuma⁴.

Dati par nodarbinātību tirdzniecības flotē nav sistemātiski vākti un dažādos avotos ievērojami atšķiras. Ietekmes novērtējuma ziņojums pamatots ar skaitļiem, ko sniedza valstu pārvaldības iestādes, vai, ja šādu datu nebija, tad uz vidējiem rādītājiem, kas aprēķināti uz dažādu pētījumu pamata. Tirdzniecības flotē nodarbināti **345 455** jūrnieki, savukārt zivsaimniecības nozarē strādā **157 561** zvejnieku.

Attiecībā uz atkāpju izmantošanu dalībvalstu pieeja ir bijusi atšķirīga. Turpmāk sniegtā tabula sniedz pārskatu par situāciju attiecībā uz sešām direktīvām.

¹ Direktīva 2008/94/EK par darba ņēmēju aizsardzību to darba devēja maksātnespējas gadījumā (OV L 283, 36. lpp.), Direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.), Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklašanās (OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.), Direktīva 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atļaušanu (OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.), Direktīva 2001/23/EK par darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu īpašnieka maiņas gadījumā (OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.) un Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.).

² Bruto tonnāža ir starptautiski atzīta kuģu mērvienība, kas atspoguļo kuģu noslēgto telpu tilpumu.

³ EKKĪA ikgadējais ziņojums 2011-2012.

⁴ Eurostat, Zvejniecības statistika, 2012. gada septembris.

		Maksātnes pēja	Eiropas uzņēmumu padome	Informēšana un uzklausišana	Kolektīvā atlaišana	Uzņēmumu īpašnieka maiņa	Darba ņēmēju norīkošana
Dalībvalstis, kas izmantojušas atkāpes		CY, EL, MT	CY, EE, EL, HU, IT, LT, LV, MT, RO	CY, LU, MT, RO	BE, CY, DE, DK, EL, IE, LU, LV, MT, SK	CY, DK, EL, HU, IE, LU, LV, MT, NL, RO	BE, BU, CY, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, PL, RO, SE, UK
Kopā	Tirdzniecī bas flote	nav izslēgta	159 150	86 497	138 141	155 925	272 520
	Zivsaimni ecība	26 386	nav izslēgta	8 452	35 702	43 501	nav izslēgta
% attiecīgaj ā kategorijā	Tirdzniecī bas flote	nav izslēgta	46,1 %	25,0 %	40%	45,1 %	78,9 %
	Zivsaimni ecība	16,7 %	nav izslēgta	5,4 %	22,7 %	27,6 %	nav izslēgta
% no ES darbaspēka⁵	Tirdzniecī bas flote	nav izslēgta	0,07 %	0,04 %	0,06 %	0,07 %	0,11 %
	Zivsaimni ecība	0,01 %	nav izslēgta	0,004 %	0,015 %	0,018 %	nav izslēgta

Minēto atkāpju esība un/vai iespēja tādas noteikt var liegt vai ierobežot jūrnieku iespējas izmantot tiesības tikt informētiem un uzklausi tiem un tiesības uz veselībai nekaitīgiem, drošiem un cilvēka cieņai atbilstīgiem darba apstākļiem, kuras abas ir atzītas Pamattiesību hartas 27. un 31. pantā.

Attiecīgās direktīvas nesniedz skaidru pamatojumu atkāpēm, kuras neierosināja Komisija un kuras nav izsmēloši pamatotas sagatavošanas posmā vai direktīvu tekstā. Tomēr var izdarīt pieņēmumu, ka kuģu ceļojošais raksturs tika uzskatīts par šķērsli attiecībā uz noteikumu piemērošanu par darba ņēmēju informēšanu un uzklausišanu, kas ir visu minēto direktīvu daļa, izņemot Darba devēja maksātnespējas direktīvu un Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu. Iespējams, ka dažas dalībvalstis Padomē ir lūgušas iespēju atkāpties no vispārīgajiem noteikumiem, konkrētāk, informēšanas un uzklausišanas noteikumiem, kā iemeslu minot grūtības sazināties ar tāljūras kuģiem. Patlaban, kad komunikācijas tehnoloģijas ir ievērojami attīstījušās, šo iemeslu vairs nevar uzskatīt par pamatotu atkāpes noteikšanai⁶.

Nevienlīdzīga attieksme pret attiecīgās nozares darba ņēmējiem, ja vien tās pamatā nav objektīvi iemesli, nav savienojama ar Eiropas Savienības Pamattiesību hartas principiem. Tādēļ ir nepieciešams novērtēt, vai nevienlīdzīgai attieksmei pret jūrniekiem ir objektīvs pamatojums un, ja tāda nav, ierosināt pasākumus, kas

⁵ Saskaņā ar darba tirgus statistiku – 239 608 darba ņēmēji, 2011. gada izdevums, *Eurostat*.

⁶ To atzinusi arī darba devēju organizācija (EKKĪA). Tomēr tā apgalvo, ka izslēgšanas iemesli ir saistīti ar citiem jautājumiem, nevis informēšanas un uzklausišanas loģistiku, pēc būtības ir nepieciešams izvairīties no administratīviem slogiem, kas apdraudētu Eiropas uzņēmēju konkurētspēju.

jūrniekiem nodrošinātu tādas pašas vai līdzvērtīgas tiesības, kādas ir uz sauszemes strādājošiem darba ņēmējiem.

Turklāt ES valstu jūrnieku skaits pastāvīgi samazinās, un tas varētu radīt problēmas nākotnē, konkrētāk, tādēļ, ka jūrā iešanas pieredze ir nepieciešama noteiktām darbvietām krastā. Lai arī minētā samazinājuma iemesli varētu būt dažādi – piemēram, izolācija, darba apjoms un sociālā vide uz kuģa, – pastāv vispāratzīts uzskats, ka intereses trūkumu par jūrniecības karjeru var veicināt iespāids, ka darbs jūrniecībā ir “izolētā” nozare, kuru reglamentē pašas nozares izstrādāti noteikumi vai kas vispār netiek reglamentēti⁷.

Tiesiskā nenoteiktība var atturēt potenciālos darba ņēmējus no darba jūrniecības nozares profesijā. Tādējādi atkāpju esība ir faktors, kas samazina jūrniecības nozares darba pievilcīgumu. To apstiprinājušas arī svarīgas iesaistītās personas, tostarp arodbiedrības un Jūrniecības nodarbinātības un konkurētspējas darba grupa.

2. ES TIESĪBAS RĪKOTIES UN SUBSIDIARITĀTE

Šis uzdevums attiecas uz sešu direktīvu iespējamo pārskatīšanu. Šādu darbību iespējams veikt tikai ES līmenī, ar direktīvu vai vairākām direktīvām grozot esošos tiesību aktus.

Šī iniciatīva attiecas uz nozari, kurā valda spēcīga starptautiska konkurence un proporcionāli liela daļa darbaspēka ir no vienas dalībvalsts vai trešajām valstīm, bet tiek nodarbināta uz citas dalībvalsts kuģiem. ES iniciatīva nodrošinātu vienlīdzīgākus konkurences apstākļus vismaz attiecībā uz kuģiem, kas kuģo zem kādas dalībvalsts karoga.

3. MĒRĶI

3.1. Vispārīgie mērķi

Šīs iniciatīvas mērķis ir uzlabot to tiesību aizsardzības līmeni, kuras darba tiesību aktos tiek aizsargātas saskaņā ar ES Pamattiesību hartu. Priekšlikums sniedz ieguldījumu arī vispārējo politikas mērķu sasniegšanā, kas nostiprināti LESD 151. pantā, proti, nodarbinātības veicināšana, dzīves un darba apstākļu uzlabošana, pienācīga sociālā aizsardzība un dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem.

3.2. Konkrētie mērķi

Iniciatīvai ir šādi konkrēti mērķi:

- a) uzlabot to tiesību aizsardzības līmeni, kuras tiek aizsargātas saskaņā ar ES Pamattiesību hartu, konkrētāk, novērtējot, vai atšķirīga attieksme ir objektīvi pamatota nozares īpatnību dēļ, un, ja tā nav, stiprinot jūrniecības nozares profesiju darba ņēmēju tiesības, lai nodrošinātu tādu pašu aizsardzības līmeni, kā uz sauszemes strādājošajiem darba ņēmējiem;
- b) palīdzēt iesaistīt vairāk gados jaunu ES pilsoņu darbā tirdzniecības flotē un zivsaimniecības nozarēs, padarot šīs darbavietas pievilcīgākas, salīdzinot ar darbu uz sauszemes, kā arī palielināt to jūrnieku skaitu, kas izvēlas palikt šajā profesijā.

⁷

Skatīt, citu starpā, paziņojumu “Integrēta Eiropas Savienības jūrniecības politika” (COM/2007/575) un Jūrniecības nodarbinātības un konkurētspējas darba grupas ziņojumu.

4. POLITIKAS RISINĀJUMI

4.1. Politikas risinājums Nr. 1 – atturēšanās no rīcības ES līmenī

Šis politikas risinājums paredzētu, ka ES nepiedāvā jaunas iniciatīvas (lēģislatīvas vai nelēģislatīvas). Esošās direktīvas paliktu spēkā to līdzšinējā redakcijā, un dalībvalstis saglabātu tiesības brīvi izlemt, izmantot vai neizmantot izņēmumus un atkāpes.

Tendences liecina, ka Eiropas jūrnieku skaits visticamāk samazinātos arī turpmāk un arvien vairāk darbvietu uz Eiropas kuģiem aizpildītu personāls no trešajām valstīm.

4.2. Politikas risinājums Nr. 2 – atkāpe ar nosacījumu, ka tiek garantēts līdzvērtīgs aizsardzības līmenis

Šis risinājums paredzētu brīvi interpretējamās atkāpes aizstāt ar noteikumiem, kas ļauj dalībvalstīm attiecībā uz jūrniekiem atkāpties no direktīvas prasībām ar nosacījumu, ka tiek nodrošināts direktīvās paredzētajam līdzvērtīgs aizsardzības līmenis.

Šis risinājums paredz, ka dalībvalstīm būtu jādefinē aizsardzības būtība.

4.3. Politikas risinājums Nr. 3 – atkāpju atcelšana visās direktīvās

Šis risinājums būtu balstīts uz pieņemumu, ka sākotnēji visas direktīvas bija paredzēts attiecināt uz visām darbības nozarēm un ka jūrnieku izslēgšana bija nepamatota.

4.4. Politikas risinājums Nr. 4 – noteikumu pielāgošana nozares īpatnībām

Šis risinājums paredzētu pieņemt būtiskas normas, kuru mērķis ir pielāgot tiesību aktu tekstus jūrniecības nozares īpatnībām. Šis risinājums varētu būt piemērots, ņemot vērā dažu iesaistīto personu izteiktās bažas par nozares īpatnībām un papildu izmaksām.

Atkarībā no konkrētās direktīvas varētu būt nepieciešams ieviest īpašus noteikumus, piemēram, attiecībā uz atbilstību darba ņēmēju pārstāvja statusam vai vispārīgo noteikumu piemērošanu kuģa pārdošanas gadījumā.

Risinājuma mērķis nebūtu vienkārši atcelt atkāpes vai nodrošināt līdzvērtīgu aizsardzības līmeni, bet gan izstrādāt neatkarīgus noteikumus, kuri attiektos uz nozari. Ņemot vērā risinājumu finansiālo ietekmi, tas varētu nozīmēt, piemēram, tādu īpašu noteikumu izstrādi, kas ir spēkā nozarei raksturīgās situācijās, piemēram, kuģa bieža pārdošana vai uzņēmums, kas ekspluatē tikai vienu kuģi.

5. IETEKMES ANALĪZE

5.1. Risks, ka kuģi varētu pārreģistrēties zem citu valstu karogiem, un minētā procesa ietekme uz konkurētspēju

Jūrniecības nozares globalizētais raksturs izpaužas vairākos atšķirīgos veidos, tomēr galvenais elements ir kuģu karoga valsts reģistrācijas (un pārreģistrācijas) tiesiskais režīms, kas ir process, kuram nav tieša ekvivalenta sauszemes nozarēs.

Pārreģistrēšanās zem citas valsts karoga ir fenomēns, ko lielākoties izraisa kuģu īpašnieku vēlme izvairīties no izmaksām un ierobežojumiem, kas būtu spēkā, ja to kuģi būtu reģistrēti tradicionālajās jūrniecības valstīs. Viena no lielākajām ar kuģa darbības izmaksām saistītajām izdevumu pozīcijām ir apkalpes algas un ar to saistītās

izmaksas. Ir aplēsts, ka apkalpes izmaksu atšķirības starp atsevišķām ES karoga valstīm un brīvo karogu statusa valstīm ar zemām izmaksām var svārstīties no +22 % līdz +333 %⁸.

Jebkura politikas risinājuma ieguvumi ir salīdzinoši jāizvērtē, ņemot vērā risku, ka kuģi var pārreģistrēties zem citu valstu karogiem, un šis risks ir jāsamazina līdz minimumam. Ja ar politikas risinājumu saistīts liels risks, ka kuģi var pārreģistrēties zem citu valstu karogiem, tas nozīmētu, ka attiecīgā politikas risinājuma paredzamā negatīvā ietekme uz konkurētspēju pārsniedz paredzamos ieguvumus, kuģojot zem dalībvalsts karoga. Faktiski pārreģistrācija zem citu valstu karogiem izraisītu arvien lielāku ES jūrnīeku skaita samazinājumu. Tādējādi tiktu apdraudēts viens no ierosinātās ES rīcības mērķiem.

5.2. Pieredze dalībvalstīs

Daudzas dalībvalstis ir izvēlējušās neizmantojot iespēju noteikt atkāpes vai izņēmumus no direktīvu noteikumiem attiecībā uz jūrnīekiem. Tādējādi dažās dalībvalstīs risinājums Nr. 2, Nr. 3 un Nr. 4 zināmā mērā jau ir piemērots, jo īpaši dalībvalstīs, kurās jūrnīecības nozarei ir būtiska loma.

Šķiet, ka direktīvu piemērošana konkrētās dalībvalstīs nav radījusi jūtamu ietekmi, proti, nav izraisījusi kuģu pārreģistrāciju zem citu valstu karogiem. Piemēram, laikā no 2001. līdz 2011. gadam Spānijas nacionālās flotes bruto tonnāža palielinājās par 40,4 %. Francijā šajā pašā laikposmā palielinājums sasniedza 40,2 %. Gan Francija, gan Spānija jūrnīecības nozarē piemēro visas direktīvas (izņemot Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu). No otras puses, Grieķijā laikposmā no 2001. līdz 2011. gadam nacionālās flotes bruto tonnāža pieauga par 34 %. Kiprā no 2003. līdz 2011. gadam bruto tonnāža palielinājās par 0,5 %. Gan Grieķija, gan Kipra jūrnīecības nozari izslēdza no to valsts tiesību aktu darbības jomas, ar kuriem direktīvas tika transponētas.

Laikā, kopš tiek īstenotas direktīvas, nav būtiski mainījusies dalībvalstu nostāja par to, vai ir lietderīgi piemērot atkāpes.

5.3. Darba devēja maksātnespējas direktīva

Kiprā ir izveidots īpašs fonds, kuru pārvalda padome sociālās apdrošināšanas nodaļas locekļu sastāvā. Kad fonds tika izveidots, tas saņēma maksājumu CYP 1 000 000 (aptuveni EUR 1 724 137) apmērā no Kipras Republikas fonda, kas paredzēts štatu samazināšanas gadījumiem, un kopš izveidošanas fonds saņem ikmēneša iemaksas no darba devējiem **0,2 %** apmērā no darba ņēmēju bruto algām.

Grieķijā Likums Nr. 1836/1989 nosaka, ka garantiju fondu daļēji finansē no darba devēja iemaksām un daļēji no valsts subsīdijām, ko piešķir no Darba ministrijas budžeta. Darba devēji veic iemaksas **0,15 %** apmērā no visa izmaksātā atalgojuma.

Maltā garantiju fonds tiek finansēts no valsts budžeta (konsolidētais fonds). Sākotnēji tam tika piešķirts finansējums MTL 250 000 (aptuveni EUR 579 722) apmērā, ko konsolidētajam fondam bija paredzēts izmaksāt piecu gadu laikā ar minimālo likmi MTL 50 000 (EUR 115 944) apmērā. Tādējādi ieguldījumi no darba devējiem vai darba ņēmējiem nav paredzēti. Ņemot vērā attiecīgo darba ņēmēju mazo skaitu

⁸ Mitroussi, K., *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities; Marine Policy* izdevums Nr. 32 (2008) 1043–1049, 1046. lpp.

(1303), seguma nodrošināšana zvejniekiem, kuru atlīdzību nosaka nozvejas apjoms, radija nebūtisku ekonomisko ietekmi.

5.4. Direktīva par Eiropas uzņēmumu padomi (EUP)

Lai aplēstu iespējamās papildizmaksas, piemērojot Direktīvu par EUP attiecībā uz jūrā strādājošiem darba ņēmējiem, tika pieņemts, ka viens no lielākajiem Eiropas kuģniecības uzņēmumiem, kas ir reģistrēts Dānijā un kurā strādā vairāk nekā 1000 darbinieku, kā arī 150 darbinieku katrā no vismaz divām dalībvalstīm, ir izveidojis EUP, un tam ir pienākums ļaut tirdzniecības kuģu apkopes locekļiem tajā piedalīties.

Saskaņā ar modelēto scenāriju sanāksmes norises paredzamajā laikā EUP loceklis atrodas jūrā un ir, piemēram, kapteinis (jo ir lielāka ticamība, ka tas varētu būt eiropietis) uz kuģa, kas gatavojas pietārt Honkongā, lai pēc tam dotos uz Šanhaju. Tas nozīmētu, ka EUP loceklim ir jālido uz Kopenhāgenu, savukārt uz kuģa ir jānorīko viņa aizstājējs. Kopējās vienas sanāksmes izmaksas būtu aptuveni **EUR 5028 uz vienu dalībnieku**. Tā kā gadā vidēji notiek divas sanāksmes un ir maz ticams, ka uz katra kuģa ir vairāk nekā viens EUP pārstāvis, kopējās izmaksas varētu būt **EUR 10 056 gadā**.

Otrs scenārijs paredz, ka visa saziņa notiktu, izmantojot satelītu.

Ņemot vērā to, ka gadā vidēji notiek divas sanāksmes un pastāv iespējamība, ka daži locekļi to laikā atrodas krastā, ikgadējās izmaksas sasniegtu **EUR 1326** (EUR 663 X 2).

Turklāt var pieņemt, ka jūrniecības uzņēmumam, kas atbilst direktīvas piemērošanas kritērijiem, pieder vismaz 25 kuģi. Minētais pieņēmums ir balstīts uz šādiem apsvērumiem: direktīva attiecas uz uzņēmumiem, kuri nodarbina vairāk nekā 1000 darbinieku, un viena kuģa personāls ir 20 līdz 27 darbinieki⁹. Aplēsē tika ņemts vērā arī jūrnieku darba laika režīms. Tādējādi saskaņā ar **1. scenāriju** izmaksas ir **EUR 603 gadā par katru kuģi**, un saskaņā ar **2. scenāriju** – **EUR 79,5 gadā par katru kuģi**. Runājot par riska sliekšņiem saistībā ar to, ka kuģi var pārreģistrēties zem citu valstu karogiem vai ka darbības izmaksu ietvaros var palielināties sociālās izmaksas, tie ir nebūtiski.

Direktīvas par EUP pārskatīšanas kontekstā ir minēti daži elementi saistībā ar ieguvumiem, izveidojot EUP.

Visi darba ņēmēju pārstāvji uzskata EUP par ieguvumu (*EPEC* 2008. gada apsekojums¹⁰). Neskatoties uz EUP darbības izmaksām (finansālajām un citām izmaksām, kuras nav izsakāmas naudā), 57 % uzņēmumu ar EUP piekrīt, ka ieguvumi no EUP darbības atsver tās izmaksas (savukārt 35 % uzskata, ka izmaksas ir lielākas nekā ieguvumi, bet 8 % nesniedz skaidru atbildi).

5.5. Informēšanas un uzklausišanas direktīva

Tā kā minētā direktīva neparedz iespēju dalībvalstīm izslēgt jūrniekus no to valsts tiesību aktu darbības jomas, ar kuriem direktīva ir transponēta, bet paredz tikai īpašus noteikumus par informēšanu un uzklausišanu, ekonomisko ietekmi varētu radīt

⁹ Skatīt *Ship Operating Costs 2009-2010*, publikācijas autors *Nigel Gardiner*, *Drewry Publishing*, 2009. gada jūlijs, 37. lpp., attēls 2.5.

¹⁰ Pētījumu pasūtījusi Komisija un veicis Eiropas politikas vērtēšanas konsorcijs (*EPEC*) *GHK Consulting* vadībā, skatīt <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>.

vienīgi politikas risinājums Nr. 3. Politikas risinājums Nr. 4 jau ir īstenots direktīvas līdzšinējā redakcijā. Risinājums Nr. 3 arī ietver dažas papildu izmaksas, jo tiktu samazinātas dalībvalstu manevrēšanas iespējas.

Var uzskatīt, ka, lai nodrošinātu tiesības, uz kurām patlaban attiecas atkāpes, ir pieejami **tādi paši scenāriji kā tie, kas minēti saistībā ar Direktīvu par EUP**, proti, repatriācijas scenārijs, norīkojot aizstājēju uz kuģa, un piedalīšanās ar satelīta starpniecību darba ņēmēja privātajā laikā, kas pēc tam tiek kompensēts.

Uzklausīšana notiek vienīgi gadījumos, kad tas ir nepieciešams, tāpēc var pieņemt, ka vidēji gadā notiek viena sanāksme, uz kuru tiek aicināti ierasties divi pārstāvji. Tādējādi izmaksas ir EUR 10 056 gadā. Ņemot vērā to, ka uzņēmums ir daudz mazāks, saskaņā ar sliktāko iespējamo scenāriju un pieņemot, ka uzņēmumam pieder tikai divi kuģi, izmaksas būtu **EUR 5028 gadā par katru kuģi**.

Atbilstoši 2. scenārijam dalības izmaksas, izmantojot satelītsaziņu, būtu aptuveni EUR 663 par sanāksmi uz katru dalībnieku. Jau atkal pieņemot, ka gadā notiek viena sanāksme ar divu pārstāvju piedalīšanos, potenciālās gada izmaksas būtu EUR 1326, bet saskaņā ar sliktāko iespējamo situāciju, kad uzņēmumam pieder divi kuģi, tās būtu **EUR 663 gadā par katru kuģi**.

Informēšanas un uzklausīšanas procedūru institucionalizācija varētu samazināt pretestību pārmaiņām, sekmēt darba ņēmēju pielāgošanos, palīdzēt veidot integrētu korporatīvo kultūru pēc uzņēmumu apvienošanās, sniegt uzņēmuma augstākajai vadībai kvalitatīvu informāciju par uzņēmuma dzīvi no zemākstāvošajiem darbiniekiem un palīdzēt piesaistīt kvalificētus darbiniekus un saglabāt tos amatā.

Tas, ka izslēgšana no šīs direktīvas attiecas tikai uz lielajiem uzņēmumiem (t.i., tiem, kuri nodarbina vairāk nekā 50 darbinieku, vai uzņēmumiem, kuros strādā vairāk nekā 20 darbinieku) un uz tāljūras kuģiem, nozīmē to, ka praktiski gandrīz visi zvejas kuģi un uzņēmumi, kā arī piekrastes kuģi ir izslēgti no direktīvas darbības jomas, iespējams, izņemot dažus kuģus Francijas tāljūras zvejas flotē.

5.6. Kolektīvās atlaišanas direktīva

Direktīvas īstenošanas izmaksas darba devējam rada trīs noteikumi: uzklausīšanas izmaksas pirms pārdošanas, tiešās “risinājuma meklēšanas perioda” izmaksas un netiešās alternatīvās izmaksas, ja kuģis šā perioda laikā atrodas dīkstāvē.

Ir paredzēti divi risinājumi:

- a) noteikt, ka darba devēju obligāts pienākums attiecībā uz informēšanu un uzklausīšanu ir spēkā tikai plānotas kolektīvās atlaišanas gadījumos;
- b) noteikt, ka, lai īstenotu plānotās atlaišanas, ir spēkā informēšanas un uzklausīšanas pienākums, ko papildina viena mēneša “risinājuma meklēšanas periods”.

Attiecībā uz pirmo risinājumu tiek pieņemts, ka uzklausīšana notiek divu darba devēja pārstāvju un divu darba ņēmēju pārstāvju starpā. Šādas uzklausīšanas izmaksas, ja to var īstenot kā telesanāksmi, kurā piedalās divi darba ņēmēju pārstāvji, ir EUR 1326 par sanāksmi (skatīt 2. scenāriju attiecībā uz Direktīvu par EUP), proti – **EUR 2652**.

Ja tiek izvēlēts otrais risinājums, tas ir jāpapildina ar “risinājuma meklēšanas periodu” (tas ir laikposms starp paziņošanu par nodomu veikt kolektīvo atlaišanu un

faktisko atlaišanu)¹¹, kura laikā arī rodas izmaksas. Minētajās izmaksās ietilpst apkalpes viena mēneša darba algas¹², kuru standartizētā summa ir **EUR 39 678** mēnesī. Turklāt radīsies arī alternatīvās izmaksas, ja kuģis mēnesi atradīsies dīkstāvē. Tiek lēsts, ka alternatīvās izmaksas ir EUR 25 550 dienā. Ja minimālais “risinājuma meklēšanas periods” ir 30 dienas, alternatīvās izmaksas šajā laikā būs **EUR 766 500**.

Tādējādi “risinājuma meklēšanas perioda” izmaksas vienu mēnesi ilgam laikam būs **EUR 811 442**.

Direktīvā paredzēta divu pakāpju procedūra: darba ņēmēju informēšana un uzklauššana, “lai panāktu vienošanos”, ja darba devējs apsver īstenot kolektīvo atlaišanu, un paziņojums kompetentajai iestādei, kurai “jāmeklē plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumi”. Darba ņēmēju un viņu pārstāvju, kā arī kompetento iestāžu iesaistīšanās var samazināt zaudēto darbavietu skaitu un mazināt ilgtermiņa ietekmi uz darba ņēmējiem. Nav pamata uzskatīt, ka jūrniecības nozarē tas nebūs spēkā.

5.7. Uzņēmumu īpašnieka maiņas direktīva

Ir nepieciešams paredzēt arī divus iespējamus apakšrisinājumus, lai novērtētu, kā grozījumi attiecībā uz esošo situāciju ietekmēs ekonomiku un sociālo jomu.

a) Direktīva attieksies uz jūras kuģiem, taču tās II nodaļa netiks piemērota gadījumos, kad īpašumtiesību nodošanas objekts ir tikai viens vai vairāki kuģi.

b) Direktīva pilnībā tiks piemērota jūras kuģiem.

Izvēloties a) punktā minēto risinājumu, darba devēja papildu izmaksas veidos tikai dažas ar apkalpes uzklauššanu saistītās izmaksas. To iespējams īstenot ar divām telesanāksmēm, kurās piedalās apkalpe, un – kā minēts 2. scenārijā attiecībā uz Direktīvu par EUP – tas radītu papildu izmaksas aptuveni EUR 2652 apmērā.

Direktīvas noteikumu piemērošana to esošajā redakcijā kuģa pārdošanas gadījumā radītu ievērojamu finansiālo ietekmi. Proti, alternatīvās izmaksas ir milzīgas, ja kuģis kā uzņēmums ir jāpārdod kopā ar tā apkalpi – cenas samazinājums būtu aptuveni 5 % no pārdošanas cenas. Ja kuģa vērtība ir EUR 30 miljoni, tas varētu radīt alternatīvās izmaksas aptuveni **EUR 1,5 miljonu** apmērā.

Politikas risinājums Nr. 1 neradītu papildu ekonomiskās izmaksas darba devējiem.

Turpretī politikas risinājums Nr. 2 un Nr. 3 visticamāk būtiski ietekmēs darba devējus, ņemot vērā faktu, ka saskaņā ar direktīvas definīciju un tiesu praksi “uzņēmuma” nozīme tiek interpretēta pietiekami plaši, lai ietvertu arī kuģus. Domājams, ka šiem risinājumiem būtu būtiska ietekme uz kuģu īpašniekiem saistībā ar kuģu likviditāti.

Ņemot vērā minētos apstākļus, par optimālo risinājumu būtu uzskatāms politikas risinājums Nr. 4a).

¹¹ Direktīvas 4. panta 1. punktā noteikts: “Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.”.

¹² Direktīvā ir atļauts samazināt 30 dienu paziņošanas periodu, tomēr tā paredz iespēju minēto periodu arī pagarināt. Tādēļ MRAG pētījumā aprēķiniem izmantoja 30 dienu periodu, kas ir vidējais rādītājs.

5.8. Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā

Gandrīz visas dalībvalstis ir izmantojušas šo atkāpi, tādējādi attiecīgo valstu tiesību akti par darba ņēmēju norīkošanu darbā neattiecas uz jūrniekiem. Izņēmumi ir Austrija, Čehija, Nīderlande, Portugāle, Slovēnija un Slovākija. Malta attiecībā uz šo nozari ir pieņēmusi īpašus noteikumus.

Būtu jāatgādina, ka Eiropas Komisijas 2012. gada martā pieņemtajā tiesību aktu paketē Direktīvas noteikumi par darba ņēmēju norīkošanu darbā tika saglabāti nemainīgi, proti, atkāpe attiecībā uz jūras kuģiem palika spēkā.

Minētās atkāpes ietekmi ir ļoti grūti apzināt, lielākoties tāpēc, ka atkāpes aplūkošana direktīvas esošo parametru kontekstā nav tehniski īstenojama. Tas, ka direktīvas darbības jomā īpaši vērsta uz darba ņēmējiem, kas tiek norīkoti darbā dalībvalsts teritorijā, padara atkāpes ietekmes novērtēšanu uz tirdzniecības flotes kuģu apkalpēm ļoti grūtu vai pat neiespējamu – kuģis nav dalībvalsts teritorija.

Praksē nebūtu iespējams attiecībā uz nozari īstenot risinājumu Nr. 2 un Nr. 3 saistības ar dalībvalsts teritoriju dēļ.

Risinājumu Nr. 4 varētu īstenot, lai panāktu harmonizāciju, bet būtu vajadzīgas fundamentālas pārmaiņas direktīvas tekstā.

6. RISINĀJUMU SALĪDZINĀJUMS

Attiecībā uz katru direktīvu un katru no četriem politikas risinājumiem tika ņemti vērā turpmāk aprakstītie elementi, un katrs no tiem tika vērtēts ar atzīmi no nulles līdz trīs, ietekmes novērtējuma ziņojuma 6. iedaļā attēlojot negatīvu (–) vai pozitīvu (+) ietekmi, balstoties uz analīzi, kas bija aprakstīta iepriekšējā iedaļā.

- Spēja sasniegt konkrētos mērķus
 - Uzlabo to tiesību aizsardzības līmeni, kuras tiek aizsargātas saskaņā ar ES Pamattiesību hartu, konkrētāk, novērtējot, vai atšķirīga attieksme ir objektīvi pamatota nozares īpatnību dēļ, un, ja tā nav, stiprinot jūrniecības nozares profesiju darba ņēmēju tiesības, lai nodrošinātu tādu pašu aizsardzības līmeni, kā uz sauszemes strādājošajiem darba ņēmējiem.
 - Palīdz iesaistīt vairāk gados jaunu ES pilsoņu darbā tirdzniecības flotē un zvejniecības nozarēs, padarot šīs darbavietas pievilcīgākas, salīdzinot ar darbu uz sauszemes, kā arī palielina to jūrnieku skaitu, kas izvēlas palikt šajā profesijā.
- Iespējamā ekonomiskā uz sociālā ietekme.
- Risks, ka kuģi var pārreģistrēties zem citu valstu karogiem.

6.1. Darba devēja maksātnespējas direktīva

Attiecībā uz Darba devēja maksātnespējas direktīvu politikas risinājums Nr. 1 nesasniedza nevienu no mērķiem. Visi pārējie risinājumi ļāva sasniegt trīs minētos mērķus, un tiem visiem būtu neliela ekonomiskā ietekme, jo risinājumi attiektos tikai uz zvejniekiem, kuru atlīdzību nosaka nozvejas apjoms, tikai trīs dalībvalstīs. Turklāt, darba devēja ieguldījuma likme ir zema (Grieķijā – 0,15 % no atalgojuma, Kiprā – 0,2 % no atalgojuma) vai ieguldījuma nav vispār (Maltā).

Tādēļ politikas risinājumi Nr. 2 līdz Nr. 4 ir ļoti līdzīgi attiecībā uz to spēju sasniegt mērķus un attiecībā uz to ekonomisko ietekmi. Tomēr visefektīvākais ir politikas risinājums Nr. 3, ciktāl tas attiecas uz profesijas pievilcīgumu, un tas neparedz izmaksu pieaugumu, salīdzinot ar risinājumu Nr. 2 vai Nr. 4.

6.2. Direktīva par Eiropas uzņēmumu padomi (EUP)

Attiecībā uz Direktīvu par Eiropas uzņēmumu padomi risinājums Nr. 1 nenasniegtu nevienu no iniciatīvā noteiktajiem mērķiem.

Risinājumiem Nr. 2 līdz Nr. 4 ir viena kopīga iezīme – tiem raksturīgas zemas ekonomiskās izmaksas, jo minētā direktīva attiecas tikai uz lieliem uzņēmumiem (uzņēmumi, kuros dalībvalstīs strādā vismaz 1000 darbinieku un vismaz 150 darbinieku strādā katrā no vismaz divām dalībvalstīm), turklāt to nepiemēro automātiski; lai izveidotu EUP, vajadzīgs uzņēmuma centrālās vadības ierosinājums vai darba ņēmēju pieprasījums. Politikas risinājums Nr. 3 būtu efektīvāks attiecībā uz jūrniecības nozares darbavietu pievilcīgumu, jo problēmas galvenais elements ir uzskats, ka pastāv atšķirīgi aizsardzības līmeņi.

6.3. Informēšanas un uzklausišanas direktīva

Ciktāl tas attiecas uz šo novērtējumu, Informēšanas un uzklausišanas direktīvai ir īpatnējs statuss. Direktīva neizslēdz jūrniekus no tās darbības jomas; tā tikai ļauj dalībvalstīm atkāpties no direktīvas noteikumiem, “paredzot īpašus noteikumus, kas piemērojami tāljūras kuģu apkalpēm”. Tādējādi dalībvalstis var atkāpties no direktīvas vispārīgajām prasībām, bet ir jābūt izstrādātiem īpašiem noteikumiem par jūrnieku informēšanu un uzklausišanu.

Risinājums Nr. 3 nav attiecināms uz šo direktīvu, savukārt risinājums Nr. 4 jau ir īstenots. Tomēr direktīvas noteikumus varētu padarīt skaidrākus attiecībā uz to, ka ir jānodrošina līdzvērtīgs aizsardzības līmenis (politikas risinājums Nr. 2).

6.4. Kolektīvās atlaišanas direktīva

Risinājums Nr. 1 nenasniegtu nevienu no šajā iniciatīvā noteiktajiem mērķiem. Risinājumam Nr. 3 būtu vislielākā ietekme, savukārt risinājums Nr. 2 un Nr. 4 ļautu sasniegt mērķus ar zemākām izmaksām, ja tiktu ņemtas vērā nozares īpatnības.

Risinājums Nr. 4a) uzlabotu esošo situāciju, neradot būtiskas izmaksas darba devējiem. Risinājums Nr. 4b) saistīts ar lielām izmaksām, jo īpaši kuģa pārdošanas gadījumā. Izmaksas varētu samazināt, ja paredzamais ierosinājums atceltu “risinājuma meklēšanas periodu” gadījumos, kad atlaišana notiek kuģa pārdošanas dēļ. Šis risinājums arī ņemtu vērā dažu dalībvalstu paustās bažas.

6.5. Uzņēmumu īpašnieka maiņas direktīva

Dažādu politikas risinājumu ietekme lielā mērā ir atkarīga no tā, ka atšķirībā no rūpnīcām kuģu pārdošana notiek bieži un ātri. Piemērojot direktīvu šādā gadījumā, tas varētu negatīvi ietekmēt kuģa pārdošanas cenu.

Šādā situācijā politikas risinājums Nr. 1 neradītu papildu izmaksas, taču neļautu sasniegt nevienu no paredzētajiem mērķiem. No otras puses, politikas risinājums Nr. 3 ir saistīts ar ļoti lielām potenciālajām izmaksām un ļoti lielu kuģa pārreģistrācijas risku zem citas valsts karoga.

Ar risinājumu Nr. 4a) saistītās izmaksas būtu nenozīmīgas. Tas uzlabotu esošo situāciju attiecībā uz informēšanu un uzklausišanu, bet nenodrošinātu līdzvērtīgu

tiesību aizsardzības līmeni. Tomēr risinājums Nr. 4b) saistīts ar lielām izmaksām kuģa pārdošanas gadījumā. Šķiet, ka vislabāk mērķus varētu sasniegt ar politikas risinājumu Nr. 4a), un tas neradītu neproporcionāli lielas papildu izmaksas. Šajā risinājumā ņemtas vērā dažu iesaistīto personu paustās bažas par izmaksām.

6.6. Direktīva par darba ņēmēju norīkošanu darbā

Iesaistīto personu vidū valda liela vienprātībā attiecībā uz diviem jautājumiem: to, ka direktīvu nebūtu iespējams piemērot nozarei, neveicot tajā būtiskus grozījumus, jo īpaši attiecībā uz “norīkošanas” definīciju, un uz to, ka jūrniecības nozarē darbā norīkošanas situācijas minētās direktīvas izpratnē praksē ir ārkārtīgi retas vai to nav vispār.

6.7. Risinājumu iedalījums pēc piemērotības

Saistībā ar šo iniciatīvu ieteicamais risinājums būtu četru dažādu politikas risinājumu kombinācija atkarībā no katras konkrētās direktīvas:

- attiecībā uz Darba devēja maksātnespējas direktīvu – politikas risinājums Nr. 3 (atkāpju atcelšana);
- attiecībā uz Direktīvu par Eiropas uzņēmumu padomi – politikas risinājums Nr. 3 (atkāpju atcelšana);
- attiecībā uz Informēšanas un uzklausišanas direktīvu – politikas risinājums Nr. 2 (līdzvērtīgs aizsardzības līmenis);
- attiecībā uz Kolektīvās atlaišanas direktīvu – politikas risinājums Nr. 4a) (īpaši noteikumi);
- attiecībā uz Uzņēmumu īpašnieka maiņas direktīvu – politikas risinājums Nr. 4a) (īpaši noteikumi);
- attiecībā uz Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu – politikas risinājums nr. 1 (atturēšanās no rīcības).

7. PĀRRAUDZĪBA UN NOVĒRTĒŠANA

Šīs iniciatīvas rezultātā spēkā esošās direktīvas tiks grozītas. Tiesību akta priekšlikumā tiks paredzēta pārskatīšana un ziņošana.

Komisija jo īpaši uzraudzīs direktīvas ietekmi uz diviem jautājumiem: pārreģistrēšanos zem citas valsts karoga un ES jūrnieku nodarbinātības līmeni. Saistībā ar pārreģistrēšanos zem citas valsts karoga — šā fenomena ietekmi atbilstoši atspoguļos zem ES valsts karoga kuģojošas flotes pārmaiņas. Katru gadu ir pieejami dati par flotes bruto tonnāžu pēc karoga valsts: šā rādītāja uzraudzība sniegs skaidru priekšstatu par tendencēm saistībā ar pārreģistrēšanos zem citas valsts karoga. Nodarbinātības pārmaiņas būs daudz grūtāk uzraudzīt, ja vien neuzlabosies datu savākšana valstu līmenī. Ja netiks īstenoti Jūrniecības nodarbinātības darba grupas ieteikumi par datu vākšanas uzlabošanu, būs nepieciešams izmantot neatkarīgu ekspertu atzinumus.

Komisija atbalsta darba grupas prasību uzlabot “salīdzināmu datu pieejamību”¹³ un sadarbosies ar dalībvalstīm un sociālajiem partneriem ar mērķi novērtēt direktīvas ietekmi uz nodarbinātību.

Nemot vērā, ka esošajās direktīvās paredzētās formālās izmaiņas ir nelielas, direktīvas transponēšanai nevajadzētu radīt problēmas dalībvalstīs. Komisijas mērķis ir panākt gandrīz 100 % atbilstības rādītāju trīs gadu laikā pēc transponēšanas.

¹³ Skatīt Jūrnieceības nodarbinātības un konkurētspējas darba grupas ziņojumu, 21. lpp.