



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 18.11.2013
SWD(2013) 461 final

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБООБЩЕНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Придружаваща документа

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно морските лица за изменение на директиви 2008/94/ЕО, 2009/38/ЕО,
2002/14/ЕО, 98/59/ЕО, 2001/23/ЕО**

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

РАБОТЕН ДОКУМЕНТ НА СЛУЖБИТЕ НА КОМИСИЯТА

ОБОБЩЕНА ОЦЕНКА НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

Придружаваща документа

Предложение за

ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

**относно морските лица за изменение на директиви 2008/94/ЕО, 2009/38/ЕО,
2002/14/ЕО, 98/59/ЕО, 2001/23/ЕО**

1. ДЕФИНИРАНЕ НА ПРОБЛЕМА

Директивите на ЕС в областта на трудовото законодателство по принцип са приложими за всички сектори на дейност и за всички категории работници. Въпреки това шест директиви¹ изключват морските работници (морските лица и/или рибарите) от своя обхват или дават възможност на държавите членки да ги изключат от приложното поле на законодателството за транспониране без изрична обосновка.

Около 90 % от световния търговски обмен се осигурява от сектора на международното корабоплаване. Без корабоплаването вносът и износът на стоки в мащабите, необходими за съвременния свят, не биха били възможни. Над 50 000 търговски кораба участват в международната търговия и превозват всякакъв вид товари. Световният флот е регистриран в над 150 държави и в него работят над един милион морски лица от почти всички националности. Около 30 % от търговските кораби са регистрирани в държава — членка на ЕС (вж. приложение 2 към Доклада за оценката на въздействието). По отношение на брутния тонаж (БТ)² ЕС представлява 19,2 % от световния флот³.

През 2010 г. световният риболовен флот разполагаше с около 4,4 милиона плавателни съда, като тази бройка е относително стабилна от 1998 г. насам — 73 % от плавателните съдове са в Азия, следвана от Африка, Латинска Америка и Карибския басейн, Северна Америка и Европа. Смята се, че общо 3,2 милиона плавателни съда се експлоатират в морски води, а 1,1 милиона — във вътрешни води.

Риболовната промишленост на ЕС осигурява около 6,4 милиона тона риба всяка година. Риболовът и преработката на риба осигуряват работа на над 350 000 души. През 2006 г. пет държави членки (Дания, Испания, Франция, Нидерландия и Обединеното кралство) осигуряваха 60 % от производството на Общността⁴.

Данни за заетостта в търговския флот не се събират систематично, вследствие на което цифрите се различават в голяма степен в зависимост от източниците. Докладът за оценката на въздействието е изготвен въз основа на данните, предоставени от националните администрации, или в отсъствието на такива данни, въз основа на усреднена стойност от цифрите, взети от различни проучвания. В търговския флот работят **345 455** морски лица, а в сектора на рибарството — **157 561** рибари.

¹ Директива 2008/94/ЕО относно закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежеспособност на техния работодател (ОВ L 283, стр. 36), Директива 2009/38/ЕО за създаване на европейски работнически съвет (ОВ L 122, 16.5.2009 г., стр. 28), Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите (ОВ L 80, 23.3.2002 г., стр. 29), Директива 98/59/ЕО за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16), Директива 2001/23/ЕО във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия (ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16) и Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

² Брутният тонаж е международно приета мярка за плавателни съдове, представляваща обема на затворените пространства в плавателните съдове.

³ ЕССА, Годишен доклад за периода 2011—2012 г.

⁴ Евростат, Статистически данни за рибарството, септември 2012 г.

Държавите членки са се спрели на различни варианти по отношение на използването на изключенията. В таблицата по-долу се прави общ преглед на ситуацията по отношение на шестте директиви.

		Неплатежоспособност на работодателя	Европейски работнически съвет	Информиране и консултиране	Колективни уволнения	Прехвърляне на предприятия	Командиране на работници
Държави членки, използвали изключения		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
Общо	Търговски флот	Не е изключен	159 150	86 497	138 141	155 925	272 520
	Рибарство	26 386	Не е изключено	8 452	35 702	43 501	Не е изключено
Процент от категорията	Търговски флот	Не е изключен	46,1 %	25,0 %	40 %	45,1 %	78,9 %
	Рибарство	16,7 %	Не е изключено	5,4 %	22,7 %	27,6 %	Не е изключено
Процент от работната сила в ЕС ⁵	Търговски флот	Не е изключен	0,07 %	0,04 %	0,06 %	0,07 %	0,11 %
	Рибарство	0,01 %	Не е изключено	0,004 %	0,015 %	0,018 %	Не е изключено

Съществуването на изключения и/или възможността за въвеждането на такива могат да се окажат пречка или да ограничат възможността за морските лица да се възползват от правото си на информиране и консултиране и правото си на условия на труд, гарантиращи опазването на тяхното здраве и сигурност и зачитащи достойнството им — и двете, залегнали съответно в членове 27 и 31 от Хартата.

Във въпросните директиви не се прави изрична обосновка на изключенията, които не бяха предложени от Комисията или обосновани изрично при подготвянето на директивите или в текстовете им. Въпреки това може да се предположи, че липсата на уседналост при плавателните съдове е била сметана за пречка пред прилагането на правилата за информиране и консултиране на работниците, които се съдържат във всички засегнати директиви с изключение на Директивата относно неплатежоспособността на работодателя и Директивата относно командироването на работници. Може да се предположи също така, че някои държави членки в Съвета са използвали трудното поддържане на комуникацията с морските кораби за далечно плаване като основание за въвеждането на възможността за дерогации от общите правила, по-специално относно информирането и консултирането. Понастоящем,

⁵

239 608 работници според статистическите данни за пазара на труда, издание 2011 г., Евростат.

имайки предвид развитието на комуникационните технологии, това вече не може да се смята за причина за изключване⁶.

Различното третиране на работниците от даден сектор, ако не е обосновано от обективни причини, трудно може да бъде съвместимо с Хартата на основните права на Европейския съюз. Затова е необходимо да се направи оценка дали са налице обективни причини, с които може да се обоснове различното третиране на морските лица, и — ако няма такива причини — да се предложат мерки за ползването със същите или равностойни права на тези, които имат работниците на сушата.

Освен това броят на морските лица, които са граждани на ЕС, постоянно намалява, а това може да се окаже проблем в бъдеще, по-специално тъй като опитът в морето е от съществено значение за определени дейности, извършвани на сушата. Въпреки че това може да е последица от различни фактори като изолацията, натоварването и социалната среда на борда, като цяло се приема, че за липсата на интерес към професиите в корабоплаването може да допринесе и впечатлението, че трудът на морските работници е „изключен“ сектор, който има свои собствени правила или в който изобщо няма правила⁷.

Усещането за правна несигурност може да възпре потенциалните работници да изберат професия в областта на корабоплаването. По този начин наличието на изключвания прави професиите в корабоплаването непривлекателни. Това бе потвърдено от значими фигури в сектора, включително синдикатите и Оперативната група по морска заетост и конкурентоспособност.

2. ПРАВОТО НА ЕС ДА ПРЕДПРИЕМА ДЕЙСТВИЯ И ПРИНЦИПЪТ НА СУБСИДИАРНОСТ

Предложението се отнася до възможното преразглеждане на шест директиви. Това преразглеждане може да бъде извършено единствено на равнище ЕС чрез директива или поредица от директиви за изменение на съществуващите актове.

Инициативата засяга сектор, в който се наблюдава силна международна конкуренция и в който голяма част от работещите на плавателни съдове на една държава членка са граждани на други държави членки или на държави извън ЕС. Една инициатива на равнище ЕС ще осигури по-голяма равнопоставеност поне за плавателните съдове, плаващи под знамето на държава членка.

⁶ Това се признава и от организацията на работодателите (ECSA). При все това организацията твърди, че причините за изключванията са свързани с въпроси, различни от логистиката за информиране и консултиране, и най-вече с необходимостта да се избегне една допълнителна административна тежест, която би се отразила неблагоприятно върху конкурентоспособността на европейските оператори.

⁷ Вж., освен другите документи, съобщението „Интегрирана морска политика за Европейския съюз“ (COM(2007) 575) и доклада на Оперативната група по морска заетост и конкурентоспособност. .

3. ЦЕЛИ

3.1. Общи цели

Целта на тази инициатива е да се подобри защитата на правата, залегнали в Хартата на основните права на ЕС, в областта на трудовото законодателство. Освен това инициативата допринася за постигането на общите цели на политиката, залегнали в член 151 от ДФЕС, а именно насърчаването на заетостта, подобряването на условията на живот и труд, осигуряването на подходяща социална закрила и социален диалог.

3.2. Специфични цели

Тази инициатива има следните специфични цели:

- а) да подобри защитата на правата, залегнали в Хартата на основните права на ЕС, по-специално чрез извършване на оценка дали различното третиране е обективно обосновано от характеристиките на сектора, а ако не е — чрез укрепване на правата на работниците в професиите в областта на корабоплаването, за да бъдат приведени в съответствие със стандартите, които се прилагат за работниците на сушата;
- б) да способства за привличането на повече млади граждани на ЕС на работа в търговския флот и в сектора на рибарството, като ги направи по-привлекателни в сравнение с работните места на сушата, и да доведе до задържането на повече морски лица в професията.

4. ВАРИАНТИ НА ПОЛИТИКА

4.1. Вариант на политика 1: Непредприемане на действия на равнище ЕС

Според този вариант на политика ЕС няма да предприеме нова законодателна или незаконодателна инициатива. Действащите директиви ще останат в сила такива, каквито са, а държавите членки ще продължат да разполагат със свободата да решат дали да използват или не дерогациите и изключенията.

Тенденциите сочат, че се очаква намаляването на броя на морските лица в ЕС да продължи и все повече работни места на борда на европейските кораби да бъдат заемани от персонал от държави, които не са членки на ЕС.

4.2. Вариант на политика 2: Възможност за дерогация, при условие че се гарантира равностойно ниво на закрила

Съгласно този вариант на политика безусловните изключения ще бъдат заменени от разпоредба, която дава възможност на държавите членки да се отклоняват от разпоредбите на Директивата, когато става дума за морските лица, при условие че се гарантира степен на закрила, която е равностойна на тази в директивите.

За този вариант на политика ще е необходимо държавите членки да определят съдържанието на закрилата.

4.3. Вариант на политика 3: Премахване на изключванията във всички директиви

Този вариант на политика ще се основава на хипотезата, че според първоначалния замисъл всички директиви е трябвало да обхванат всички сектори на дейност и че изключването на морските лица е неоснователно.

4.4. Вариант на политика 4: Адаптиране на правилата към особеностите на сектора

Този вариант на политика би довел до приемането на материалноправни норми, чиято цел е правните текстове да бъдат адаптирани към особеностите на морския сектор. Чрез осъществяването му би могло да се отговори на опасенията, изразени от някои представители на сектора по отношение на особеностите на сектора и допълнителните разходи.

В зависимост от конкретната директива може да се наложи да бъдат въведени специални разпоредби относно избираемостта като представител на работниците или прилагането на общите правила спрямо продажбата на даден плавателен съд.

Целта няма да бъде просто да се премахнат изключванията или да се осигури равностойно ниво на закрила, а по-скоро да се определят материалноправните норми, които ще се прилагат по отношение на този сектор. Предвид финансовите последици от различните варианти на политика, това би могло да означава например създаването на специално правило, което да се прилага в характерни за сектора ситуации, например честата продажба на един плавателен съд или експлоатиране от дружеството само на един плавателен съд.

5. АНАЛИЗ НА ВЪЗДЕЙСТВИЯТА

5.1. Рискът от смяна на знамето и връзката му с конкурентоспособността

Глобалният характер на сектора на корабоплаването се проявява по различни начини, но основен елемент е правният режим за даване (и повторно даване) на знаме на корабите — процес, който няма пряко съответствие в отраслите на сушата.

Смяната на знамето е до голяма степен резултат от желанието на корабособствениците да избегнат разходите и ограниченията, произтичащи от регистрирането на корабите в традиционните морски държави. Сред основните разходи при експлоатацията на даден кораб са разходите за заплати на екипажа и други свързани с това разходи. Изчислено е, че разликите в разходите за екипажа на плавателни съдове, плаващи под знаме на държава — членка на ЕС, и плавателни съдове, плаващи под открит регистър, където разходите са по-ниски, са от порядъка на + 22 % до + 333 %⁸.

Ползите от всеки вариант на политика трябва да бъдат преценени спрямо риска от смяна на знамето, който следва да бъде сведен до минимум. Наличието на висок риск от смяна на знамето, обвързан с конкретен вариант на политика, би означавало, че отрицателното отражение на този вариант на политика върху

⁸ Mitroussi, K. „Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities“, Marine Policy 32 (2008) 1043–1049, на стр. 1046.

конкурентоспособността се счита за по-голямо от очакваните ползи от плаването под знамето на държава членка. Една смяна на знамето ще доведе също така до допълнително намаляване на броя на морските лица в ЕС. Вследствие на това постигането на една от целите на предложеното действие на ЕС би могло да бъде застрашено.

5.2. Опитът в държавите членки

Голям брой държави членки са избрали да не използват възможността за изключване на морските лица от обхвата на директивите или за дерогация във връзка с тях. Това означава, че варианти на политика 2, 3 и 4 са вече приложени до известна степен в някои държави членки, и по-специално в държавите членки със силно развит морски сектор.

Прилагането на директивите в някои държави членки, изглежда, не е имало никакво измеримо въздействие, особено по отношение на смяната на знамето на плавателните съдове. Така например между 2001 г. и 2011 г. в Испания brutният тонаж на националния флот е нараснал с 40,4 %. Увеличението във Франция за същия период е 40,2 %. Франция и Испания прилагат всички директиви (с изключение на Директивата относно командироването на работници) в морския сектор. От друга страна, brutният тонаж на националния флот на Гърция между 2001 г. и 2011 г. се е увеличил с 34 %. Brutният тонаж в Кипър е нараснал с 0,5 % между 2003 г. и 2011 г. Гърция и Кипър изключват морския сектор от приложното поле на националното законодателство, с което са транспонирани директивите.

От началото на прилагането на директивите досега позицията на държавите членки по отношение на целесъобразността на изключванията не се е променила съществено.

5.3. Директива относно неплатежоспособността на работодателя

В Кипър бе създаден специален фонд, който се управлява от съвет, съставен от представители на Службата за социално осигуряване. При създаването си фондът получи 1 000 000 CYP (около 1 724 137 EUR) от Фонда за уволнения на Република Кипър и оттогава получава месечни вноски от работодателите в размер на **0,2 %** от brutната заплата, изплащана на работниците.

В Гърция съгласно Закон 1836/1989 Гаранционният фонд се финансира частично от вноски на работодателите и частично от държавна субсидия от бюджета на Министерството на труда. Работодателите внасят **0,15 %** от всяко изплатено възнаграждение.

В Малта Гаранционният фонд се финансира от държавния бюджет (Консолидиран фонд). Първоначално на фонда бе отпусната сумата от 250 000 MTL (около 579 722 EUR), която трябва да бъде платена от Консолидирания фонд за максимален период от пет години и при минимална вноска от 50 000 MTL (115 944 EUR). Следователно не съществува специална вноска от работодателите или работниците. Заради малкия брой засегнати работници (1303) икономическото отражение от това, че са обхванати и рибарите, получаващи заплащане под формата на дялово участие в риболова, е незначително.

5.4. Директива за европейския работнически съвет (ЕРС)

За да се направи оценка на евентуалните допълнителни разходи, произтичащи от прилагането на Директивата за ЕРС по отношение на морските работници, се приема, че едно от големите европейски морски дружества със седалище в Дания (с над 1000 работници и 150 във всяка от поне две държави членки) е създадо ЕРС и е задължено да даде възможност на екипажите от търговския флот да участват в него.

Приема се, че членът на ЕРС е в открито море, когато трябва да се проведе заседание и че например заема длъжност на оперативно ниво (тъй като е по-вероятно да е европейец) на борда на плавателен съд, който се готви да акостира в Хонконг, след което да отпътува за Шанхай. При тези обстоятелства членът на ЕРС ще трябва да лети до Копенхаген, а на плавателния съд ще трябва да бъде изпратен негов заместник. Общите разходи ще бъдат около **5 028 EUR на заседание и на участник**. Тъй като средно се провеждат по две заседания годишно и е малко вероятно на борда на всеки плавателен съд да има повече от един член на ЕРС, общите разходи ще възлизат на **10 056 EUR годишно**.

Втори възможен сценарий е всички съобщения да се предават чрез сателитна връзка.

Ако се предположи, че се провеждат средно по две заседания годишно и има вероятност някои от участниците да бъдат на сушата, годишните разходи ще възлизат на $663 \text{ EUR} \times 2 = \mathbf{1326 \text{ EUR}}$.

Освен това според оценките едно дружество за морски транспорт, което отговаря на условията за прилагане на директивата, разполага с поне 25 плавателни съда. Тази оценка се основава на следните предположения: директивата се прилага за дружества с повече от 1000 работници, като персоналът, служещ на борда на плавателен съд, наброява между 20 и 27 души⁹. При оценката се вземат също така предвид договореностите относно работното време на морските лица. От това следва, че разходите възлизат на **603 EUR на плавателен съд годишно при сценарий 1** и **79,5 EUR на плавателен съд годишно при сценарий 2**. В сравнение с референтните стойности, свързани с риска от смяна на знамето или увеличаването на социалните разходи в рамките на разходите за експлоатиране, те са незначителни.

Във връзка с преразглеждането на Директивата за ЕРС бяха представени някои съображения във връзка с ползите от създаването на ЕРС.

Всички представители на работниците смятат, че ЕРС ще бъдат полезни (проучване на ЕРЕС от 2008 г.¹⁰). Въпреки финансовите разходи и другите разходи, които не могат да бъдат измерени количествено, за функционирането на един ЕРС 57 % от дружествата с ЕРС са на мнение, че ползите от наличието

⁹ Вж. Ship Operating Costs 2009—2010, публикация на Nigel Gardiner, Drewry Publishing, юли 2009 г., стр. 37, фигура 2.5.

¹⁰ Проучване, поръчано от Комисията и проведено от European Policy Evaluation Consortium — ЕРЕС — под координацията на GHK Consulting, вж. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>.

на ЕРС надхвърлят разходите за него (докато 35 % са на противоположното мнение, а 8 % не дават ясен отговор).

5.5. Директива относно информирането и консултирането

Тъй като тази директива не позволява на държавите членки да изключат морските лица от обхвата на националното законодателство, което я транспонира, а само да предвидят специални разпоредби относно информирането и консултирането, единствено вариант на политика 3 би могъл да има икономическо въздействие. Вариант на политика 4 вече е осъществен чрез настоящия текст на директивата. Вариант на политика 3 може да доведе до някои допълнителни разходи, тъй като държавите членки ще разполагат с по-малка свобода на действие.

Може да се смята, че възможните сценарии, при които могат да бъдат упражнявани правата, подлежащи в момента на дерогация, са същите като **тези при Директивата за ЕРС**, а именно репатриране с изпращането на заместник и участие чрез сателитна връзка, като работниците биват компенсирани за отделеното лично време.

Консултирането се извършва само при необходимост, поради което може да се приеме, че средно ще се провежда по едно заседание годишно и двама представители ще бъдат извикани да се върнат обратно, за да присъстват на него. Годишните разходи за това ще възлизат на 10 056 EUR. Като се има предвид много по-малкият мащаб на дружеството, при най-лошия сценарий, при който се предполага, че то разполага със само два плавателни съда, разходите ще възлизат на **5 028 EUR на плавателен съд годишно**.

При сценарий 2 разходите за участие чрез сателитна връзка ще възлизат на около 663 EUR на участник за всяко заседание. Ако отново предположим, че се провежда едно заседание годишно и в него участват двама представители, евентуалните годишни разходи ще възлизат на 1326 EUR, което в най-неблагоприятния случай с два плавателни съда съответства на **663 EUR на плавателен съд годишно**.

Въвеждането на процедури за информиране и консултиране може да намали съпротивата срещу извършването на промени, да помогне за адаптирането на работниците, да допринесе за изграждането на интегрирана корпоративна култура след сливания, да предостави на ръководството качествена информация от източника за обстановката в дружеството и да помогне за привличането и задържането на работа на квалифицирани работници.

Фактът, че изключването от тази директива се прилага само за по-големи дружества (т.е. за дружества с над 50 работници или структури с над 20 служители) и за морски кораби за далечно плаване, означава, че на практика почти всички риболовни кораби и дружества и плавателните съдове за крайбрежно плаване са изключени от приложното поле на директивата, като евентуално могат да бъдат направени няколко изключения в рамките на френския риболовен флот в далечни води.

5.6. Директива относно колективните уволнения

Разходите за прилагане на директивата за работодателя произтичат от три източника: разходи за консултиране преди продажба; преки разходи, свързани с периода между уведомяването за намерението да се пристъпи към

колективни уволнения и ефективното уволнение, и непреки разходи за пропуснати ползи, тъй като плавателният съд няма да се използва през този период.

Предвиждат се два възможни варианта:

- а) въвеждане на задължение за работодателите да информират и консултират само когато предвиждат колективни уволнения;
- б) въвеждане на задължения за информиране и консултиране плюс едномесечен период между уведомяването за намерението да се пристъпи към колективни уволнения и ефективното уволнение.

При първия вариант се изхожда от хипотезата, че консултирането ще се проведе между двама представители на работодателя и двама представители на синдикатите. Разходите за консултиране под формата на заседание чрез видеовръзка с участието на двама представители на работниците ще възлизат на 1326 EUR на заседание и на участник (според сценарий 2 за ЕРС по-горе) или общо **2652 EUR за двамата представители**.

Ако бъде избран вторият вариант, е необходимо да се добави периодът между уведомяването за намерението да се пристъпи към колективни уволнения и ефективното уволнение¹¹, през който също ще бъдат направени разходи. Разходите ще включват едномесечните заплати за екипажа¹², които представляват стандартизирани разходи в размер на **39 678 EUR** на месец. Освен това ще има разходи за пропуснати ползи, тъй като плавателният съд няма да се използва в продължение на един месец. Разходите за пропуснати ползи се изчисляват на 25 550 EUR дневно. За минимален 30-дневен период между уведомяването за намерението да се пристъпи към колективни уволнения и ефективното уволнение разходите за пропуснати ползи възлизат на **766 500 EUR**.

От това следва, че общият размер на разходите за едномесечен период между уведомяването за намерението да се пристъпи към колективни уволнения и ефективното уволнение възлиза на **811 442 EUR**.

С директивата се установява двуетапна процедура: информиране и консултиране на работниците, когато работодателят планира колективни уволнения, „с оглед постигането на споразумение“ и уведомяване на компетентния орган, който трябва да търси „решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения“. Участието на работниците и техните представители и компетентните органи може да ограничи мащаба на загубата на работни места и отражението върху работниците в по-дългосрочен план. Няма причина това да не важи и за морския сектор.

¹¹ Член 4, параграф 1 от директивата гласи, че предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестие.

¹² Директивата разрешава намаляване на 30-дневния период на предизвестие, но също така разрешава този период да бъде удължен. Ето защо в проучването на MRAG е взета средна продължителност от 30 дни.

5.7. Директива относно прехвърлянето на предприятия

Необходимо е също така да се разгледат два възможни подварианта, за да се направи оценка на икономическото и социалното въздействие на всяко изменение върху настоящата ситуация:

а) директивата ще се прилага към морски плавателни съдове, но глава II от нея няма да се прилага, когато трябва само да се прехвърли/прехвърлят един или повече плавателни съдове.

б) директивата ще се прилага към морските плавателни съдове в своята цялост.

При подвариант а) по-високите разходи за работодателите ще бъдат единствено вследствие на консултиране с екипажа. Това консултиране може да се извърши чрез две заседания с видеовръзка с екипажа, както при сценарий 2 за Директивата за EPC, което ще доведе до допълнителен разход в размер на около 2652 EUR.

Прилагането на правилата на действащата директива при продажбата на плавателен съд ще има съществено финансово отражение. В действителност съществуват огромни непреки разходи за пропуснати ползи, ако един плавателен съд, в качеството му на предприятие, трябва да бъде продаден заедно с екипажа; намаляването може да бъде около 5 % от продажната цена. За плавателен съд на стойност 30 милиона EUR това може да доведе до разходи за пропуснати ползи в размер на **1,5 милиона EUR**.

При вариант на политика 1 няма допълнителни финансови разходи за работодателите.

Вариант на политика 2 и вариант на политика 3 обаче могат да окажат значително въздействие върху работодателите поради факта, че понятието „предприятие“, така както е определено в директивата и в съдебната практика, изглежда достатъчно широкообхватно, за да обхване и плавателен съд. Тези варианти вероятно ще имат значително отражение върху собствениците на плавателни съдове, що се отнася до възможността за тяхната продажба.

При тези обстоятелства вариант на политика 4а) изглежда оптималното решение.

5.8. Директива относно командироването на работници

Почти всички държави членки са използвали това изключване и по тази причина не прилагат националното си законодателство относно командироването на работници спрямо морските лица. Изключение правят Австрия, Чешката република, Нидерландия, Португалия, Словения и Словакия. Малта прие специални разпоредби за този сектор.

Следва да се припомни, че законодателният пакет, приет през март 2012 г. от Европейската комисия, не променя разпоредбите на Директивата относно командироването на работници и следователно изключването на морски плавателни съдове.

Много е трудно да се прецени ефектът от това изключване до голяма степен поради факта, че премахването на изключването при настоящите характеристики на директивата е технически неосъществимо. С поставянето на акцента върху командироването на работници на територия на държава членка

се ограничават възможностите за оценка на ефекта от изключването върху екипажите от търговския флот, която става почти невъзможна: един плавателен съд не е територията на държава членка.

На практика варианти 2 и 3 са неприложими към сектора заради връзката с територията на държава членка.

Вариант 4 може да се приложи с цел хармонизиране, но за това ще са необходими съществени промени в текста на директивата.

6. СЪПОСТАВЯНЕ НА ВАРИАНТИТЕ

По отношение на всяка директива и на четирите варианта на политика са взети предвид посочените по-долу аспекти, като всеки аспект е оценен от нула до три и е посочено отрицателното (-) или положителното (+) въздействие в раздел 6 на доклада за оценка на въздействието въз основа на анализа, извършен в предходния раздел.

- Способност за постигане на следните конкретни цели:
 - подобряване на защитата на правата, залегнали в Хартата на основните права на ЕС, по-специално чрез оценка на това дали различното третиране е обективно обосновано от характеристиките на сектора, а ако не е — чрез укрепване на правата на работниците в професиите в областта на корабоплаването, за да достигнат стандартите, които се прилагат за работниците на сушата;
 - допринасяне за привличането на повече млади граждани на ЕС на работа в търговския флот и в сектора на рибарството, които да бъдат направени по-привлекателни в сравнение с работните места на сушата, както и за задържането на морските лица в професията.
- Вероятно икономическо и социално въздействие
- Риск от смяна на знамето

6.1. Директива относно неплатежоспособността на работодателя

По отношение на Директивата относно неплатежоспособността на работодателя, ако бъде избран вариант на политика 1, няма да бъде изпълнена нито една цел. Всички останали варианти биха позволили да бъдат изпълнени трите основни цели и ще имат ограничено икономическо отражение, тъй като са засегнати единствено рибарите, получаващи заплащане под формата на дялово участие в риболова, и то само в три държави членки. Освен това вноската на работодателите е ниска (0,15 % от възнаграждението в Гърция, 0,2 % в Кипър) или такава вноска изобщо няма (в Малта).

Следователно варианти на политика от 2 до 4 са много сходни по отношение на капацитета за постигане на целите, както и по отношение на икономическото отражение. И все пак, вариант на политика 3 е най-ефективният по отношение на привлекателността на професията, тъй като не се увеличават разходите в сравнение с варианти 2 или 4.

6.2. Директива за европейския работнически съвет (ЕРС)

Що се отнася до Директивата за ЕРС, чрез вариант 1 няма да бъде изпълнена нито една от целите, които си поставя инициативата.

Обща характеристика на варианти от 2 до 4 са ниските икономически разходи, което се дължи на факта, че директивата се прилага само за големи дружества (предприятия с най-малко 1000 работници в държавите членки и най-малко 150 работници във всяка от най-малко две държави членки) и не се прилага автоматично: за създаването на ЕРС е необходима инициатива на централното управление или искане от страна на работниците. Вариант на политика 3 ще бъде по-ефективен по отношение на по-голямата привлекателност на работните места в сферата на корабоплаването, тъй като усещането, че има различни нива на защита, е основен елемент от проблема.

6.3. Директива относно информирането и консултирането

Директивата относно информирането и консултирането се намира в особена ситуация по отношение на тази оценка. Морските лица не са изключени от обхвата ѝ, но тя просто дава възможност на държавите членки да се отклоняват от разпоредбите ѝ „чрез специални разпоредби, приложими по отношение на екипажите на морските кораби за далечно плаване“. Следователно държавите членки могат да се отклонят от общите правила на директивата, но е необходимо да имат специални правила относно информирането и консултирането на морските лица.

Вариант 3 е просто неприложим по отношение на тази директива, а вариант 4 вече се прилага. И все пак, в разпоредбите на директивата може да се направи пояснение относно необходимостта да се осигури равностойно ниво на закрила (вариант на политика 2).

6.4. Директива относно колективните уволнения

Чрез вариант 1 няма да бъде изпълнена нито една от целите, които си поставя тази инициатива. Вариант 3 ще има най-голямо въздействие, докато варианти 2 и 4 ще дадат възможност целите да бъдат постигнати при по-ниски разходи, ако се вземе предвид естеството на морския сектор.

Вариант 4а ще подобри сегашното положение без значителни разходи за работодателите. Вариант 4б ще доведе до големи разходи, особено при продажбата на плавателния съд. Разходите биха могли да бъдат ограничени, ако планираното предложение беше за премахване на периода между уведомяването за намерението да се пристъпи към колективни уволнения и ефективното уволнение в случай на освобождаване от работа вследствие на продажбата на плавателния съд. Този вариант ще разсее опасенията, изразени от някои държави членки.

6.5. Директива относно прехвърлянето на предприятия

Въздействията на различните варианти на политика зависят в много голяма степен от факта, че за разлика от фабричните плавателните съдове се продават често и бързо. Ако директивата трябва да се приложи към такъв случай, пазарната цена на плавателния съд би могла да се повлияе отрицателно.

В този контекст вариант на политика 1 няма да доведе до допълнителни разходи, но и няма да позволи да бъде изпълнена нито една от целите. От друга

страна, вариант на политика 3 ще доведе до много високи потенциални разходи и до много голям риск от смяна на знамето.

Разходите, свързани с вариант 4а, ще бъдат ограничени. Вариант 4а ще подобри сегашното положение по отношение на информирането и консултирането, но няма да осигури равностойно ниво на закрила. Вариант 4б обаче ще доведе до големи разходи в случай на продажба на плавателния съд. Изглежда, че при вариант на политика 4а ще бъдат постигнати най-добре целите без допълнителни диспропорционални разходи. Този вариант разсейва опасенията, изразени от някои заинтересовани страни по отношение на разходите.

6.6. Директива относно командироването на работници

Налице е широк консенсус сред заинтересованите страни по следните два въпроса: не е възможно директивата да се приложи към сектора без съществени изменения, по-специално в определението за „командироване“, и на практика случаите на командироване по смисъла на директивата са изключително редки в морския сектор, ако изобщо има такива.

6.7. Класиране на вариантите

Предпочитаният вариант за тази инициатива ще бъде съчетание от четирите различни варианти на политика в зависимост от конкретната директива:

- Вариант на политика 3 (премахване на изключванията) за Директивата относно неплатежоспособността на работодателя;
- Вариант на политика 3 (премахване на изключванията) за Директивата за европейски работнически съвет;
- Вариант на политика 2 (равностойно ниво на закрила) за Директивата относно информирането и консултирането;
- Вариант на политика 4а (специални разпоредби) за Директивата относно колективните уволнения;
- Вариант на политика 4а (специални разпоредби) за Директивата относно прехвърлянето на предприятия;
- Вариант на политика 1 (непредприемане на действия) за Директивата относно командироването на работници.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

Тази инициатива ще доведе до изменения в действащите директиви. Законодателното предложение ще предвиди извършването на преглед и докладване.

Комисията ще осъществява мониторинг по-специално върху въздействието на директивата във връзка с два аспекта: смяната на знамето и нивото на заестост на морските лица в ЕС. Що се отнася до смяната на знамето, развитието на флота, който плава под знамето на държава — членка на ЕС, ще даде точна представа за това явление. Съществуват годишни данни за брутния тонаж на флота по национално знаме: проследяването на този показател ще даде ясна представа за тенденциите по отношение на смяната на знамето. Промените в

равнището на заетостта ще бъдат по-трудни за мониторинг поне докато не се подобри събирането на данни на национално равнище. Ако препоръките на Оперативната група по морска заетост за подобряване на събирането на данни не бъдат изпълнени, ще е необходимо да се прибегне до външни експерти.

Комисията подкрепя искането на оперативната група за „подобряване на наличието на съпоставими данни“¹³ и ще сътрудничи с държавите членки и социалните партньори за оценяването на въздействието на директивата върху заетостта.

С оглед на ограничените формални промени, които трябва да бъдат направени в съществуващите директиви, транспонирането на директивата от държавите членки не би следвало да представлява проблем. Комисията се стреми към съответствие от близо 100 % след изтичане на тригодишния срок за транспонирането ѝ.

¹³

Вж. Доклада на Оперативната група по морска заетост и конкурентоспособност, стр. 21.