

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „W jaki sposób polityka unijna wpłynęła na możliwości zatrudnienia, potrzeby w zakresie szkoleń oraz warunki pracy pracowników sektora transportu?” (opinia rozpoznawcza)

(2011/C 248/04)

Sprawozdawca: **André MORDANT**

Dnia 17 listopada 2010 r. Komisja Europejska, działając na podstawie art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie:

„W jaki sposób polityka unijna wpłynęła na możliwości zatrudnienia, potrzeby w zakresie szkoleń i warunki pracy pracowników sektora transportu?”

(opinia rozpoznawcza).

Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 24 maja 2011 r.

Na 472. sesji plenarnej w dniach 15–16 czerwca 2011 r. (posiedzenie z 15 czerwca) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 150 do 2 – 8 osób wstrzymało się od głosu – przyjęła następującą opinię:

Sektor transportowy stanie w najbliższej przyszłości w obliczu szeregu wyzwań, takich jak niedobór zasobów paliwa czy ewentualna podwyżka cen paliwa, potrzeba czynienia postępów w zakresie efektywności energetycznej, wymogi związane z walką ze zmianą klimatu i przejściem na gospodarkę niskoemisyjną, a także starzenie się społeczeństwa, co z jednej strony wpłynie na dostępność wykwalifikowanego personelu, a z drugiej strony – na odmienne potrzeby w zakresie mobilności. Przemiany te zostały uwzględnione w opinii EKES-u.

1. Wnioski i zalecenia

1.1 EKES zwraca uwagę, że sektor transportowy, który jest istotnym źródłem zatrudnienia stanowiącym 4,4 % całkowitej siły roboczej UE, kryje w sobie znaczny potencjał w zakresie zatrudnienia w Europie w nadchodzących latach. Ma on także istotne znaczenie dla rozwoju gospodarczego Europy, mobilności obywateli, włączenia społecznego i europejskiej spójności społeczno-gospodarczej.

1.2 EKES zaleca, aby zachęcać kobiety i młodych pracowników do podejmowania pracy w sektorze transportowym za sprawą rozwiązań poprawiających jakość zatrudnienia we wszystkich rodzajach transportu, a także gwarantujących poprawę warunków pracy, szkolenia i uczenia się przez całe życie, możliwości rozwoju kariery, bezpieczeństwa eksploatacyjnego oraz bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rozwiązań, które przyczyniają się do lepszego zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

1.3 EKES zaleca, aby – przy wsparciu Komisji Europejskiej – dokonać oceny istniejących możliwości oraz przyszłych potrzeb w zakresie szkolenia we wszystkich rodzajach transportu na szczeblu krajowym i regionalnym oraz w samych przedsiębiorstwach. Ważne jest, by skoncentrować się na uczeniu się przez całe życie.

1.4 EKES jest zdania, że należy zapewnić wystarczający dostęp do utrzymanych na wysokim poziomie szkoleń w ośrodkach kształcenia jak również w samych przedsiębiorstwach, co wymaga współpracy pomiędzy partnerami społecznymi, regionami i ośrodkami kształcenia we wszystkich rodzajach transportu. EKES zdecydowanie zaleca podejmowanie współpracy pomiędzy ośrodkami kształcenia na szczeblu

Europejskim. EKES jest ponadto zdania, że osoby uczestniczące w szkoleniach nie powinny ponosić żadnych kosztów związanych z kształceniem zawodowym. Ma to szczególne znaczenie dla realizacji celu, jakim jest promowanie podejmowania pracy w sektorze transportowym.

1.5 EKES zaleca, aby wprowadzić unijne przepisy w zakresie przyznawania certyfikatów i licencji dla personelu zapewniającego obsługę pasażerów w pociągach oraz dla personelu pokładowego w samolotach jako sposobu na zagwarantowanie wysokiej jakości zatrudnienia, jakości świadczonych usług i bezpieczeństwa, a także na ułatwianie mobilności pracowników w całej Europie.

1.6 EKES uważa, że dyrektywa 2003/59/WE jest krokiem w dobrym kierunku i zwraca się do Komisji Europejskiej o rozważenie możliwości wprowadzenia kolejnych przepisów w zakresie obowiązkowych szkoleń i uczenia się przez całe życie dla innych rodzajów transportu.

1.7 W celu promowania zawodów związanych z transportem EKES zaleca podejmowanie skoordynowanych działań na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, które pomogą w zrozumieniu funkcjonowania sektora transportowego i będą promować rozmaite związane z nim zawody, na przykład w szkołach.

1.8 EKES podkreśla, że pomyślnie przyciągnięcie kobiet do wykonywania zawodu w sektorze transportowym w dużej mierze zależy od bodźców w postaci rozwiązań dostosowujących przemysł transportowy do konkretnych potrzeb pracownic. Komitet zaleca, aby sektor transportowy i działające w nim rozmaite firmy opracowały strategię mającą zachęcić kobiety do podejmowania pracy w tym sektorze.

1.9 W związku ze zmianami demograficznymi i starzeniem się siły roboczej EKES zaleca, aby sektor transportowy i działające w nim przedsiębiorstwa przeanalizowały strukturę wiekową swojego personelu i przyszłe potrzeby w zakresie zatrudnienia w celu opracowania programów szkoleniowych, organizacji pracy i rozwiązań na rzecz poprawy higieny pracy dostosowanych do potrzeb poszczególnych grup wiekowych.

1.9.1 EKES zaleca także, aby kłaść większy nacisk na stwarzanie możliwości rozwoju kariery pracownikom sektora transportowego, po to by sektor ten stał się bardziej atrakcyjny dla młodych ludzi.

1.9.2 EKES zaleca, aby w sektorze transportu morskiego wspierać awanse ze stanowiska marynarskich na stanowiska oficerskie.

1.9.3 EKES zaleca, aby w sektorze transportu publicznego zwiększać wysiłki na rzecz możliwości rozwoju kariery kierowców autobusów oferując im, na przykład, stanowiska kierowników grupy lub planistów ds. zarządzania ruchem drogowym.

1.10 EKES jest zdania, że sporym wyzwaniem jest zapewnienie osobistego bezpieczeństwa pracowników transportu i pasażerów, a także zapobieganie napaściom fizycznym i przemocy, i dlatego też zdecydowanie zaleca politykę zerowej tolerancji dla przemocy.

1.10.1 EKES zaleca opracowanie środków zapobiegawczych w dziedzinie infrastruktury, takich jak dostatecznie liczne, niedrogie i bezpieczne strefy parkingowe dla drogowego transportu towarów oraz dobrej jakości stacje kolejowe i stacje metra, a także przystanki tramwajowe i autobusowe. UE powinna zapewnić wsparcie finansowe tych działań w dziedzinie infrastruktury.

1.10.2 EKES zaleca, aby w celu zapobiegania aktom przemocy na stacjach i wewnątrz pojazdów transportu publicznego zatrudniać dostateczną liczbę odpowiednio wykwalifikowanych i przeszkolonych pracowników.

1.10.3 EKES zaleca, aby powołać do życia Agencję Bezpieczeństwa Drogowego.

1.11 Biorąc pod uwagę art. 9 traktatu z Lizbony oraz Kartę Socjalnych Praw Podstawowych, Komisja Europejska powinna podejmować działania sprzyjające rozwojowi polityki socjalnej w dziedzinie transportu. EKES jest zdania, że dalsze kroki w kierunku liberalizacji powinny być proponowane – jeśli w ogóle – tylko po dogłębnej analizie konsekwencji społecznych poprzednich działań liberalizacyjnych i **wnikliwej** ocenie skutków społecznych, a także przy koniecznej gwarancji, że konkurencja nie będzie oparta na niższych kosztach pracy lecz na jakości usług.

1.11.1 EKES zaleca, aby w przypadku konkurencyjnych postępowań przetargowych, takich jak przetargi na świadczenie usług obsługi naziemnej na lotniskach czy przetargi na świadczenie wszelkiego rodzaju usług transportowych, gwarantować bezpieczeństwo zatrudnienia poprzez obowiązkowy transfer personelu do nowych operatorów i zabezpieczać poziom warunków pracy i płacy poprzez utrzymywanie w mocy

postanowień układów zbiorowych obowiązujących w miejscu świadczenia usług⁽¹⁾. W celu realizacji tych postulatów EKES zaleca wprowadzenie klauzuli społecznej.

1.11.2 W odniesieniu do wdrożenia jednolitej europejskiej przestrzeni powietrznej, w tym funkcjonalnych bloków przestrzeni powietrznej i systemu SESAR, EKES wzywa państwa członkowskie do przeprowadzenia wnikliwych konsultacji z partnerami społecznymi i wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami w celu podjęcia wyważonych działań pozwalających na realizację tych celów bez jednoczesnej utraty miejsc pracy.

1.12 EKES jest zdania, że prawo socjalne w transporcie musi być skutecznie monitorowane i egzekwowane, a wszelkie jego naruszenia powinny podlegać skutecznym karom na podstawie zharmonizowanych przepisów. Należy wzmocnić zdolności właściwych organów egzekwowania prawa; potrzebna jest też lepsza koordynacja i współpraca.

1.13 EKES zaleca, aby wprowadzić unijne przepisy w zakresie regularnych kontroli czasu pracy i odpoczynku niestacjonarnych pracowników kolei obsługujących pociągi w ramach transgranicznych usług transportowych. EKES podkreśla potrzebę lepszego egzekwowania przepisów dyrektywy dotyczącej pracowników delegowanych, zwłaszcza w przypadku drogowych przewozów kabotażowych.

1.14 EKES zaleca, aby zwrócić szczególną uwagę na czynniki sprzyjające lepszej równowadze pomiędzy życiem zawodowym a osobistym pracowników niestacjonarnych w branży transportowej. Należy dokonać poprawy prawa socjalnego w odniesieniu do czasu pracy w branży transportowej.

1.14.1 EKES zaleca wprowadzenie uzupełniających środków prawnych dotyczących norm w zakresie obsady statków morskich i statków żeglugi śródlądowej w celu zagwarantowania jakości i bezpieczeństwa.

1.14.2 EKES zaleca sprawniejsze i ściślejsze wykorzystywanie wytycznych w sprawie pomocy państwa w sektorze morskim, wzmacniające związek pomiędzy przyznawaniem dotacji publicznych lub zwolnień podatkowych a gwarancjami zatrudnienia i zobowiązaniami w zakresie szkolenia.

1.14.3 EKES jest zdania, że instytucje UE i Europejska Agencja Bezpieczeństwa Lotniczego powinny ściślej współpracować z zainteresowanymi podmiotami przy opracowywaniu nastawionych na bezpieczeństwo i opartych na naukowych przesłankach przepisów w zakresie ograniczeń czasu lotu dla załóg statku powietrznego.

1.14.4 EKES zaleca dostosowane do sektora przepisy w zakresie BHP dla poszczególnych rodzajów transportu ze względu na fakt, że ogólne unijne przepisy w zakresie BHP często nie uwzględniają szczególnych warunków w sektorze transportowym.

1.14.5 EKES uważa, że potrzebne są odpowiednie przepisy w celu unikania zjawiska przerejestrowywania (ang. *flagging-out*) umów o pracę.

⁽¹⁾ Zob. także pkt 17 preambuły w połączeniu z art. 4 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1370/2007 dotyczącego usług publicznych w zakresie kolejowego i drogowego transportu pasażerskiego.

1.15 EKES zdecydowanie popiera dialog społeczny. Na szczeblu europejskim rozmaite sektorowe komitety dialogu społecznego muszą odgrywać większą rolę przy ocenie społecznych skutków wniosków Komisji już na ich wczesnym etapie i przedstawiać własne uwagi i wnioski w odniesieniu do poszczególnych rodzajów transportu.

1.15.1 EKES zaleca, aby Komisja Europejska za pośrednictwem Dyrekcji Generalnej ds. Mobilności i Transportu skuteczniej współpracowała z sektorowymi komitetami dialogu społecznego i uwzględniała specjalistyczną wiedzę partnerów społecznych już na bardzo wczesnym etapie prac.

1.16 EKES jest zdania, że instytucje europejskie oraz europejscy partnerzy społeczni nie dysponują wystarczającymi danymi statystycznymi i analizami porównawczymi w zakresie zatrudnienia i warunków pracy w poszczególnych rodzajach transportu. Dlatego też EKES popiera utworzenie centrum monitorowania sektora transportowego w zakresie kwestii socjalnych oraz dotyczących zatrudnienia i szkolenia, które powinno dostarczać istotnych informacji dla skuteczniejszej ewaluacji i oceny *ex post* skutków społecznych wywieranych przez środki z zakresu polityki transportowej, po to by wspierać europejskich partnerów społecznych w europejskim sektorowym dialogu społecznym.

2. Sektor transportu stanowi dla Unii Europejskiej ważne źródło zatrudnienia

2.1 Biorąc pod uwagę jedynie dane liczbowe, można stwierdzić, że zatrudnienie na rynku usług transportowych jest znaczne i wynosi 9,2 mln pracowników, co stanowi 4,4 % wszystkich zatrudnionych w UE w 2007 r. W danych tych uwzględnia się pracowników rurociągów, biur podróży, organizatorów wyjazdów grupowych i pomocniczych usług transportowych, takich jak przeładunek, składowanie i magazynowanie.

2.2 W poszczególnych rodzajach transportu zatrudnionych jest ok. 2,9 mln pracowników drogowego transportu towarowego, 1,9 mln pracowników drogowego transportu pasażerskiego, 864 tys. pracowników kolei, 43,4 tys. pracowników żeglugi śródlądowej, 184 tys. pracowników żeglugi morskiej oraz 409 tys. pracowników transportu lotniczego. 2,3 mln pracowników jest zatrudnionych przy świadczeniu pomocniczych usług transportowych⁽²⁾.

2.3 W latach 2004–2007 całkowita liczba pracowników transportu stale rosła od poziomu 8,6 mln do poziomu 9,2 mln w 27 państwach członkowskich UE. Wzrost wystąpił głównie w drogowym transporcie towarowym i pasażerskim oraz w usługach pomocniczych. Zatrudnienie w sektorze kolejowym gwałtownie spadło z poziomu 981 848 pracowników w 2004 r. do poziomu 864 000 w 2007 r. (zmniejszenie o 117 tys. pracowników)⁽³⁾.

2.4 Na zatrudnienie w sektorze transportowym bardzo poważnie wpłynął kryzys gospodarczy w latach 2008–2009, zwłaszcza w sektorze transportu towarowego.

2.5 Przyszłe tendencje w dziedzinie zatrudnienia w sektorze transportowym zależą od szeregu czynników, takich jak rozwój działalności handlowej i gospodarczej, starzenie się społeczeństwa i zmiany w modelach mobilności, postęp technologiczny, dostępność energii i jej ceny, środki na rzecz zrównoważonego

transportu (zmiana w korzystaniu z transportu, tj. korzystanie z transportu publicznego zamiast prywatnych samochodów, unikanie transportu)⁽⁴⁾, alternatywne rodzaje transportu, takie jak jazda na rowerze⁽⁵⁾.

3. Specyfika zatrudnienia w sektorze transportowym: niska atrakcyjność problemem nadchodzących lat

3.1 Sektor transportowy jako „pracodawca” nie cieszy się nieposzlakowaną opinią, a praca w tym sektorze uważana jest raczej za mało atrakcyjną. Każda z analiz sektorowych przeprowadzona w badaniach „Europejskie Warunki Pracy” w latach 2000 i 2005 przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy potwierdziła, że sektor transportowy należy do sektorów o najmniej korzystnych wskaźnikach w zakresie warunków pracy.

3.2 Wskaźniki, które zostały ocenione jako najmniej korzystne w trzecim badaniu przeprowadzonym w roku 2000 to: warunki otaczające, ergonomia, niestandardowe godziny pracy, wydłużony czas pracy, wysokie wymagania, brak kontroli nad własną pracą, praca niewymagająca kwalifikacji, niska elastyczność zadaniowa, dyskryminacja.

3.3 Wskaźniki w czwartym badaniu przeprowadzonym w roku 2005 (jedynie transport lądowy) to: godziny pracy, niestandardowe godziny pracy, równowaga pomiędzy godzinami pracy a zobowiązaniami natury rodzinnej/społecznej, kontrola nad własną pracą, praca wymagająca kwalifikacji, przemoc, stres, dolegliwości ze strony układu mięśniowo-kostnego⁽⁶⁾.

3.4 Większość stanowisk pracy w sektorze transportowym wymaga mobilności (kierowcy, piloci, personel pokładowy różnych środków transportu) lub dotyczy pracy bezpośrednio związanej z ruchem pojazdów, np. nadzór ruchu. „Kierowcy i operatorzy ruchomego sprzętu budowlanego stanowią największą grupę pracowników w UE (45 % w 2006 r.)⁽⁷⁾”. Regularne i często bardzo długie okresy nieobecności w domu połączone z regularną pracą zmianową nie idą w parze z rosnącymi wymaganiami pracowników w zakresie lepszej równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Ponadto w większości tych zawodów wynagrodzenia są niskie.

3.4.1 Zdaniem EKES-u nie należy zadawać się niewygodnymi warunkami odpoczynku i przeciwnie, należy w każdym wypadku poszukiwać zadowalających warunków odpoczynku pracowników wszystkich rodzajów transportu.

3.5 Sektor jest w dużym stopniu zdominowany przez mężczyzn i znajduje się w grupie sektorów o najwyższym wskaźniku segregacji płciowej, w którym kobiety stanowią 21,1 % zatrudnionych (82,2 % mężczyzn zatrudnionych w transporcie lądowym). Badania wykazały, że zwiększanie się poziomu zatrudnienia kobiet w tym sektorze często pociąga za sobą poprawę warunków pracy dla pracowników obu płci.

⁽⁴⁾ W zleconym przez DG ds. Zatrudnienia badaniu „Inwestowanie w przyszłość miejsc pracy i umiejętności” analizuje się niektóre scenariusze.

⁽⁵⁾ Analiza TRANSVISION wykorzystująca metodę scenariuszową (zmiany w sektorze transportowym do 2050 r.) z pominięciem szacunków dotyczących zmian w zatrudnieniu. http://ec.europa.eu/transport/strategies/studies/doc/future_of_transport/2009_02_transvisions_report.pdf.

⁽⁶⁾ Trzecie i czwarte badanie warunków pracy w Europie przeprowadzone przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy; analizy sektorowe 2002 i 2009, <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/index.htm>.

⁽⁷⁾ Zob. przypis 2.

⁽²⁾ Dane statystyczne opublikowane w 2010 r. przez DG ds. Mobilności i Transportu.

⁽³⁾ Dane statystyczne publikowane przez Dyrekcję Generalną ds. Transportu i Energii w latach 2006, 2007/2008, 2009, 2010.

3.6 Transport **słusznie** uważany jest za **działalność niebezpieczną**. Bezpieczeństwo eksploatacyjne i bezpieczeństwo pracy są ze sobą ściśle powiązane, zwłaszcza w przypadku kierowców. Wypadki śmiertelne zdarzają się także wśród pracowników zajmujących się konserwacją (np. konserwacja sieci trakcyjnych w sektorze kolejowym), przestawianiem pociągów z toru na tor czy pracujących na pokładach statków. Istnieje ponadto problem przemocy i napaści fizycznych (kradzież ładunków w transporcie drogowym, napaści w publicznym transporcie pasażerskim drogowym i kolejowym, a nawet piractwo w sektorze transportu morskiego).

3.7 **Model demograficzny** w transporcie budzi obawy. Średni wiek pracowników transportowych jest wysoki. Wielu z nich przejdzie na emeryturę w ciągu najbliższych 10–20 lat. Zaledwie 17,5 % siły roboczej znajduje się w grupie wiekowej 15–29 lat, a 57,5 % siły roboczej to pracownicy należący do grupy wiekowej 30–49 lat (2006 r.)⁽⁸⁾.

3.8 Wiele sektorów zgłosiło już **poważne niedobory siły roboczej**, zwłaszcza w odniesieniu do prac niestacjonarnych. W związku ze starzeniem się społeczeństwa w Europie i konkurencją w poszczególnych sektorach i przedsiębiorstwach w zakresie pozyskiwania (młodych) pracowników spowoduje to poważne problemy dla sektora transportowego w przyszłości. Należy zwiększyć jego atrakcyjność poprzez zapewnienie atrakcyjnych programów szkoleniowych, możliwości rozwoju kariery w ramach tego samego sektora oraz poprawę warunków pracy. Sektor transportowy musi postawić sobie za cel zaspokojenie potrzeb młodych pracowników i kobiet dotyczących lepszej równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Kobiety mogłyby zostać w większym stopniu włączone do sektora transportowego przez pozytywne działania, które wymagają co najmniej zapewnienia nowej infrastruktury sanitarnej, szatni i miejsc noclegowych, a także bardziej racjonalnej oceny ciągłego czasu pracy, stresu i zmęczenia w poszczególnych rodzajach transportu.

4. Kwalifikacje i potrzeby szkoleniowe, ale także możliwości rozwoju kariery

4.1 Pracownicy o średnim poziomie kwalifikacji stanowią największy odsetek zatrudnionych w sektorze transportowo-logistycznym. Odsetek ten w całej UE wynosi 58 %. Pracownicy o niskich kwalifikacjach stanowią 28 % zatrudnionych w całej UE. W nowych państwach członkowskich poziom kwalifikacji jest wyższy, gdyż 81 % pracowników transportowych posiada średnie kwalifikacje, a niskimi kwalifikacjami legitymuje się jedynie 7 % z nich. 14 % wszystkich pracowników sektora transportowo-logistycznego w UE posiada wysokie kwalifikacje (2006). „Patrząc jednak na zmiany, które dokonały się między rokiem 2000 a 2006, można zauważyć, że wymogi w zakresie kwalifikacji w poszczególnych sektorach rosną. Odsetek osób o niskich kwalifikacjach znacznie obniżył się w każdej profesji”⁽⁹⁾.

4.2 Postęp technologiczny oraz wykorzystywanie na coraz większą skalę technologii informacyjno-komunikacyjnych we wszystkich sektorach transportu wymaga wyższego poziomu wykształcenia i większej liczby działań w zakresie kształcenia ustawicznego. Uczenie się przez całe życie jest w nikłym stopniu dostosowane do potrzeb większości pracowników sektora transportowego posiadających średni lub niski poziom

wykształcenia. Podejście w większym stopniu nastawione na klienta wymaga umiejętności, które uprzednio nie stanowiły elementu podstawowego szkolenia w bardziej technicznych profesjach transportowych. Na przykład kwestia bezpieczeństwa eksploatacyjnego i bezpieczeństwa pracy, a także „ekologicznej jazdy”, wymagają kształcenia ustawicznego.

4.3 Przemiany demograficzne i niekorzystna struktura wiekowa w sektorze transportowym wymaga – oprócz nowych koncepcji w zakresie organizacji pracy – większych inwestycji w zakresie dostosowanego kształcenia ustawicznego dla starzejącej się siły roboczej. Zwłaszcza w zawodzie kierowcy często nie można kontynuować pracy aż do wieku emerytalnego z powodu problemów zdrowotnych wynikających z wykonywanej pracy.

4.4 Atrakcyjne programy szkoleniowe i lepsze możliwości rozwoju kariery w ramach tego sektora lub przedsiębiorstw mogą w znacznym stopniu przyczynić się do zachęcenia młodych ludzi do podjęcia pracy w sektorze transportowym. W sektorze transportu morskiego należy, na przykład, promować awanse zawodowe ze stanowiska marynarza na stanowiska oficerskie. Kierowcy autobusów zatrudnieni przy obsłudze lokalnego transportu publicznego powinni mieć większe możliwości w zakresie awansu na stanowiska planistów ruchu drogowego czy kierowników grup. Szkolenia muszą być traktowane jako inwestycja w przyszłość.

5. Warunki pracy – pracownicy mobilni w transporcie są... mobilni

5.1 Istotnym problemem w sektorze transportowym pojawiającym się wraz z utworzeniem wewnętrznego rynku transportowego i deregulacji sektorów transportowych, jest – z definicji – wysoka mobilność pracowników mobilnych, która ułatwia – w stopniu większym niż w innych sektorach – delokalizację miejsc pracy w transporcie oraz praktyki w zakresie dumpingu socjalnego. Nie zwrócono należytej uwagi na prawo socjalne, towarzyszące środki socjalne ani na środki ochrony przed praktykami dumpingu socjalnego czy też środki pozwalające na unikanie tego zjawiska.

5.2 Swoboda przedsiębiorczości i otwarte rynki transportowe są często wykorzystywane, na przykład w żegludze śródlądowej, w transporcie drogowym lub w sektorze transportu morskiego, aby zakładać firmy w tych krajach UE, w których koszty pracy i składki na ubezpieczenie są niższe lub w których uzyskać można korzyści podatkowe, ale w krajach tych firmy te nie świadczą żadnych usług. Wykorzystują one różnice pomiędzy krajami w zakresie ochrony socjalnej i wynagrodzeń w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej. Pociąga to za sobą trudności w zakresie monitorowania umów o pracę, zapewniania systemu zabezpieczenia społecznego oraz kontrolowania i egzekwowania przepisów BHP. W celu unikania zjawiska dumpingu socjalnego należy koniecznie zagwarantować stosowanie zasady państwa przyjmującego, co oznacza stosowanie warunków socjalnych kraju, w którym świadczone są usługi.

5.3 W dyskusji na temat zrównoważonego transportu i internalizacji kosztów zewnętrznych (środowiskowych) pojawia się pytanie o godziwą cenę za usługi transportowe. Godziwa cena za usługi transportowe powinna także obejmować jednak godziwą cenę za wysokiej jakości zatrudnienie w tym sektorze. Ma to zasadnicze znaczenie dla:

- wysokiej jakości usług,
- bezpieczeństwa,
- atrakcyjności sektora transportowego.

⁽⁸⁾ Dane na podstawie zleconego przez DG ds. Zatrudnienia badania „Inwestowanie w przyszłość miejsc pracy i umiejętności – scenariusze, implikacje i warianty działań przedzających”.

⁽⁹⁾ Zob. przypis 5.

5.4 Godziwa cena społeczna za wysokiej jakości zatrudnienie w transporcie powinna być zagwarantowana przez środki regulacyjne i dialog społeczny.

5.5 Pasażerowie korzystający z publicznego i prywatnego transportu pasażerskiego także domagają się wysokiej jakości usług, bezpiecznych przejazdów i ochrony przed agresją i przemocą.

6. Działania Komisji w socjalnym wymiarze transportu

6.1 W komunikacie opublikowanym w 2006 r. „Utrzymać Europę w ruchu” Komisja w taki sposób definiuje jeden z celów w zakresie wspólnotowej polityki transportowej: „W dziedzinie społecznej polityka UE wspiera poprawę jakości zatrudnienia oraz podnoszenie kwalifikacji europejskich pracowników transportu”⁽¹⁰⁾.

6.2 Ocena skuteczności wspólnej polityki transportowej⁽¹¹⁾, a zwłaszcza zadanie 1.6 „Aspekty społeczne” wylicza inicjatywę ustawodawczą Komisji oraz dokumenty w zakresie polityki w dziedzinie społecznego wymiaru transportu. Są one częściowo oparte na negocjacjach i inicjatywach europejskich partnerów społecznych. W sprawozdaniu stwierdza się jednak, że dokonanie oceny następuje z trudnością z powodu braku danych lub ze względu na fakt, że środki zostały wprowadzone bardzo niedawno i w związku z tym nie przyniosły jeszcze żadnych efektów.

6.3 Podsumowując, można powiedzieć, że:

6.3.1 Przeprowadzone przez Komisję analizy oceny skutków nadają wysoki priorytet ocenie gospodarczej i nie poświęcają dostatecznej uwagi ocenie skutków społecznych inicjatyw Komisji. Ciężko jest odwrócić tę sytuację po wdrożeniu zmian.

6.3.2 Komisja powinna z wyprzedzeniem analizować wnikliwie społeczne konsekwencje swych wniosków i proponować towarzyszące środki socjalne podczas zgłaszania wniosków w zakresie dalszej liberalizacji rynku transportowego.

6.3.3 Brakuje rzetelnych europejskich danych i informacji o transportowym rynku pracy i rzeczywistych warunkach pracy w poszczególnych sektorach transportu; statystyczne informacje NACE dotyczące zatrudnienia są zbyt ogólne, aby przeprowadzić należytą analizę poszczególnych sektorów; nieliczne analizy porównawcze niektórych aspektów sektorowych szybko ulegają dezaktualizacji; potrzebne jest centrum monitorowania aspektów socjalnych transportu, które będzie dysponować systemowym dostępem do danych pochodzących z inspektoratów pracy w państwach członkowskich.

6.3.4 Istnieje także potrzeba kolejnych inicjatyw ustawodawczych w celu rozwiązania istniejących problemów. Zasadnicze znaczenie ma ścisła współpraca z poszczególnymi sektorowymi komitetami dialogu społecznego w Europie, a Komisja powinna w każdym przypadku oceniać i wykorzystywać specjalistyczną wiedzę uzyskaną w ramach dialogu społecznego oraz angażować partnerów społecznych już na wczesnym etapie prac.

7. Szanse na znalezienie pracy, potrzeby szkoleniowe i warunki pracy w poszczególnych sektorach transportu

7.1 Sektor transportu drogowego

7.1.1 Sektor ten boryka się z rosnącymi trudnościami w zakresie rekrutowania kierowców. Jest to największe wyzwanie stojące przed sektorem transportu drogowego. Nie można zignorować faktu, że jest to spowodowane warunkami, w których muszą funkcjonować kierowcy i cały ten sektor. Z punktu widzenia kierowców wysoka presja w pracy, nieprzyjemne godziny pracy i wynagrodzenie poniżej przeciętnej sprawiają, że transport drogowy jest sektorem o niskim poziomie ochrony socjalnej. Z drugiej strony, operatorzy – zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa – muszą radzić sobie w warunkach zacieklej konkurencji wewnątrzsektorowej, do której należy dodać wpływ czynników zewnętrznych, takich jak kryzys gospodarczy i wysokie ceny paliwa.

7.1.2 Dyrektywa 2003/59/WE wprowadza obowiązek uczestnictwa w szkoleniach wstępnych i okresowych dla zawodowych kierowców. Dyrektywa weszła w życie we wrześniu 2009 r. w odniesieniu do transportu pasażerskiego oraz we wrześniu 2010 r. w odniesieniu do transportu towarowego. Jej celem jest nie tylko poprawa bezpieczeństwa drogowego, ale także podniesienie jakości wykonywanego zawodu. Jest to dobry przykład środka regulacyjnego, który będzie wywierał dalszy pozytywny wpływ na status kierowcy, co w ostatecznym rozrachunku pomoże uatrakcyjnić ten zawód, zwłaszcza że znaczny postęp technologiczny w tym sektorze wymaga wysoko wykwalifikowanych zawodowych kierowców. Obecnie wszystko jednak zależy od wdrożenia tej dyrektywy w państwach członkowskich. Wyzwanie stanowi stworzenie dostatecznej oferty edukacyjnej o wysokiej jakości i wysokiej jakości programów szkoleniowych, a także finansowanie szkoleń wstępnych i okresowych. W odniesieniu do wspomnianego finansowania, pojawiły się praktyki, w ramach których kosztami szkoleń wstępnych lub okresowych obarczany jest kierowca, co w perspektywie średniookresowej doprowadzi do zaostrenia problemów rekrutacyjnych w tym sektorze.

7.1.3 Sektor transportu drogowego korzysta z własnego prawa socjalnego. Głównym problemem jest nieskuteczne egzekwowanie przepisów w zakresie czasu pracy, jazdy i odpoczynku pomimo faktu, że przepisy zostały poprawione i przeprowadza się więcej kontroli. To samo dotyczy stosowania dyrektywy dotyczącej pracowników delegowanych w odniesieniu do pracowników transportu drogowego świadczących usługi kabotażowe.

7.1.4 Unijne przepisy w zakresie transportu drogowego mają być stosowane bez wyjątku w całym sektorze, zapewniając tym samym równe szanse uczciwej konkurencji, bezpieczeństwo na drogach oraz bezpieczeństwo i higienę pracy.

7.1.5 Unijni decydenci powinni podjąć działania, które prowadzić będą do prawdziwie zrównoważonego rozwoju tego sektora – zachęty dla operatorów do inwestowania w nowe floty pojazdów i w nowe technologie; usprawnienie egzekwowania w państwach członkowskich przepisów w zakresie transportu drogowego; działania na rzecz uczynienia zawodu kierowcy profesją wysokich kwalifikacji, co automatycznie prowadzić będzie do poprawy wizerunku tego zawodu.

⁽¹⁰⁾ Komunikat COM(2006) 314 „Utrzymać Europę w ruchu”, s. 3.

⁽¹¹⁾ Ocena wspólnej polityki transportowej w latach 2000–2008, http://ec.europa.eu/transport/strategies/studies/strategies_en.htm.

7.1.6 Poprawa infrastruktury drogowej, a zwłaszcza zapewnienie bezpiecznych i niedrogich stref parkingowych oraz bazy noclegowo-wypoczynkowej; część dochodów pochodzących z eurowinyety mogłaby być wykorzystana na poprawę jakości stref parkingowych i bazy noclegowo-wypoczynkowej – przyniosłoby to korzyści zarówno przedsiębiorstwom (bezpieczeństwo ładunków) jak i zawodowym kierowcom.

7.1.7 Utworzenie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa Drogowego, której zadaniem byłoby zapewnienie poszanowania powyższych potrzeb i przestrzegania wymogów⁽¹²⁾.

7.2 Sektor transportu miejskiego

7.2.1 W UE w miejskim transporcie publicznym zatrudnionych jest około milion pracowników (dane UITP – Międzynarodowej Unii Transportu Publicznego). W zależności od polityki promowania transportu zbiorowego w aglomeracjach, miastach i obszarach wiejskich, szanse na znalezienie pracy są stosunkowo wysokie.

7.2.2 Lokalny transport publiczny jednak także boryka się z problemami rekrutacyjnymi, a transport publiczny stoi w obliczu problemu starzejącej się siły roboczej. Większość pracowników transportu publicznego stanowią kierowcy. Dobre warunki pracy, lepsza równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz możliwości rozwoju kariery są czynnikami, które pozwolą przyciągnąć do tego sektora kobiety i młodych ludzi.

7.2.3 „Dyrektywa w sprawie szkolenia kierowców” 2003/59/WE ma zastosowanie do publicznego transportu autobusowego.

7.2.4 Oprócz finansowania, głównym wyzwaniem dla transportu publicznego pozostaje zapewnienie wysokiej jakości usług. Związek pomiędzy jakością w pracy (dobrymi warunkami pracy) a jakością usług jest przedmiotem sektorowego europejskiego dialogu społecznego.

7.2.5 Ponadto przemoc i agresja stanowią poważny problem w publicznym transporcie pasażerskim. Polityka zerowej tolerancji dla przemocy chroni pasażerów i pracowników oraz pomaga uatrakcyjnić transport publiczny.

7.3 Sektor kolejowy

7.3.1 Sektor kolejowy przechodzi nieustanną restrukturyzację, w wyniku której wzrasta wydajność i spada liczba miejsc pracy: likwidowane są stanowiska sprzedaży biletów na stacjach, redukuje się personel pokładowy w regionalnym transporcie pasażerskim, w transporcie towarowym zmniejsza się pracochłonne wykorzystanie przewozów przesyłek jednowagonych na rzecz mniej pracochłonnych przewozów całymi pociągami. Nowe technologie, takie jak europejski system zarządzania ruchem kolejowym (ERTMS) lub systemy automatycznego rozrządu wagonów, stanowią technologie racjonalizujące pracę głównie w odniesieniu do personelu odpowiedzialnego za nadzór ruchu kolejowego i rozrząd wagonów. W przeciwieństwie do obecnej tendencji wspieranie przewozów przesyłek jednowagonych stwarza wiarygodną alternatywę środowiskową dla transportu drogowego i sprzyja tworzeniu miejsc pracy⁽¹³⁾.

7.3.2 Nowe podmioty, które wchodzi na rynek kolejowego transportu towarowego skupiają się obecnie na rozkładowych pociągach bezpośrednich, które nie wymagają dużych nakładów pracy. Z kolei dzięki inwestycjom w rozwój nowej infrastruktury i poprawie istniejących sieci powstaną nowe miejsca pracy w sektorze usług konserwacyjno-pomocowych w odniesieniu do tej nowej infrastruktury.

7.3.3 W tym przypadku oferty pracy wynikające ze wzmożonego transportu kolejowego/zmiany środka transportu przyniosą korzyści nie tylko maszynistom. Sektor kolejowy także boryka się jednak z problemami w zakresie rekrutacji osób z wyższym wykształceniem (inżynierów), a firmy stoją w obliczu niekorzystnej struktury demograficznej ich personelu.

7.3.4 Potrzeby szkoleniowe:

— Zwiększony ruch transgraniczny wymaga bardziej intensywnego szkolenia w zakresie krajowych przepisów bezpieczeństwa i znajomości języków zarówno wśród maszynistów jak i personelu pokładowego w pociągach.

— Wysoki poziom bezpieczeństwa i wysokiej jakości usługi muszą być zagwarantowane poprzez wydawanie certyfikatów personelowi pokładowemu.

— Wprowadzenie nowych technologii, takich jak ERTMS, wymusza zmianę profilu maszynistów i osób odpowiedzialnych za nadzór ruchu kolejowego, zwiększając potrzebę szkolenia w dziedzinie IT.

— Tendencja do wykorzystywania umiejętności z wielu dziedzin w sektorze kolejowego transportu towarowego wymaga precyzyjnego zdefiniowania nowych zawodów i odpowiednich kursów szkoleniowych.

— Restrukturyzacja tego sektora idzie w parze z pojawianiem się licznych podmiotów i nowych struktur wzajemnych zależności. Zaistnieje potrzeba zatrudnienia większej liczby osób na szczeblu administracyjno-zarządczym. Stopniowe starzenie się obecnego personelu i narastające problemy z rekrutacją wymagają opracowania odpowiedniego szkolenia i programów uczenia się przez całe życie dla poszczególnych grup wiekowych.

7.3.5 Warunki pracy:

— Stałe rośnie presja związana ze zwiększeniem wydajności, a cięcia kosztów w sektorze powodują pogarszanie się warunków pracy i podział siły roboczej na dwie kategorie. Wraz z otwarciem rynków i większą ilością świadczonych usług transgranicznych konieczny jest monitoring i egzekwowanie czasu pracy, jazdy i odpoczynku, a także poziomu kwalifikacji kierowców.

7.4 Transport wodny śródlądowy

7.4.1 Transport wodny śródlądowy uważany jest za przyjazny dla środowiska rodzaj transportu, którego potencjał nie jest wciąż w pełni wykorzystywany. Niestety, w wielu głównych rzekach obniża się obecnie poziom wody, co stanowi duże wyzwanie dla tego sektora. Trwają badania nad nowymi koncepcjami jednostek pływających, a także nad nowymi systemami dostaw (pływające tabory).

⁽¹²⁾ Dz.U. C 132 z 3.5.2011, s. 94.

⁽¹³⁾ Dz.U. C 255 z 22.9.2010, s. 92.

7.4.2 Istnieją poważne niedobory siły roboczej w tym sektorze (tak na Renie jak i Dunaju) zarówno w transporcie towarowym jak i pasażerskim. Młodsze pokolenie nie jest zainteresowane pracą w tym sektorze z powodu zaburzenia równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, długim czasem pracy i nieatrakcyjnymi warunkami pracy (zwłaszcza długimi okresami pobytu poza domem). Brakuje prawdziwych ram prawnych/regulacyjnych, co skutkuje przenoszeniem działalności do krajów, które czerpią korzyści z różnic podatkowych pomiędzy krajami i z mniej korzystnych warunków socjalnych i płacowych w celu uzyskania przewagi konkurencyjnej, np. w ramach UE jest to delokalizacja na Maltę i Cypr.

7.4.3 Problemy te usiłuje się rozwiązywać poprzez dialog społeczny oraz kilka inicjatyw na szczeblu unijnym:

- PLATINA = platforma działań programu NAIADES – kilka pakietów roboczych mających zaradzić problemom występowania „wąskich gardeł” w tym sektorze,
- Miejsca pracy i umiejętności = unijny pakiet roboczy mający uatrakcyjnić sektor,
- EDINNA (Edukacja w żegludze śródlądowej) = została utworzona europejska platforma dla wszystkich edukacyjnych ośrodków szkoleniowych,
- Trwają prace nad ujednoczeniem na szczeblu unijnym profili zawodowych (szypra i żeglarza) – będzie to podstawa dla ujednoczonych minimalnych wymagań w zakresie standardów szkoleniowych w unijnej żegludze śródlądowej,
- Trwają prace nad STCIN = europejskimi standardami w zakresie szkolenia i certyfikacji w żegludze śródlądowej.

7.4.4 CCNR (Centralna Komisja Żeglugi na Renie) funkcjonuje jako ośrodek wiedzy dla wodnego transportu śródlądowego w Europie oraz zajmuje się – we współpracy z Komisją Europejską – harmonizacją certyfikatów dla kapitanów statków za sprawą systemu wzajemnego uznawania. Komisja Europejska w celu zapewnienia dostępu do rzetelnych danych zleciła CCNR przeprowadzenie badań i publikowanie co pół roku obserwacji rynkowych, które zawierają dane społeczno-gospodarcze. We współpracy z CCNR opracowywany jest system unikalnej identyfikacji: nie tylko będzie on w stanie zidentyfikować tożsamość pracowników, ale będzie także monitorował czas ich pracy/odpoczynku i czas wolny (oraz sporządzał odnośne wykresy), a także zawierał informacje na temat wykształcenia/szkoleń/certyfikatów.

7.5 Sektor lotniczy

7.5.1 Lotnictwo jest sektorem o zasadniczym znaczeniu dla unijnej gospodarki, a jego dalsze funkcjonowanie ma kluczowe znaczenie w zakresie wspierania spójności społecznej i rozwoju regionalnego. Można podnieść konkurencyjność europejskiego transportu lotniczego na rynkach międzynarodowych poprzez wykorzystanie wszystkich korzyści płynących z europejskiego modelu społecznego. Przedsiębiorstwa powinny zapewnić należyte stosowanie wspólnotowego i krajowego prawa socjalnego, a także układów zbiorowych w celu ochrony zatrudnienia i unikania zjawiska dumpingu socjalnego. Należy podjąć specjalne działania na rzecz dialogu społecznego na szczeblu firmowym i krajowym, aby znaleźć rozwiązania dla obecnych wyzwań w zakresie lotnictwa cywilnego.

7.5.2 W celu zapewnienia bezpieczeństwa, efektywności i jakości usług w duchu obowiązku świadczenia usług publicznych potrzebna jest atmosfera zaufania, odpowiedzialności i współpracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami na

odpowiednim szczeblu/szczeblach. Centralnym celem powinno być utworzenie społecznie i ekologicznie zrównoważonego przemysłu lotnictwa cywilnego.

7.5.3 EKES pragnie wziąć pod uwagę wdrożenie jednolitej europejskiej przestrzeni powietrznej, w tym funkcjonalnych bloków przestrzeni powietrznej i systemu SESAR, w której czynniki ludzkie i dialog społeczny mają największy wpływ na sukces tego sektora. Państwa członkowskie powinny rozpocząć wnikliwe konsultacje z partnerami społecznymi i wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami w celu podjęcia wyważonych działań pozwalających na realizację tych celów bez jednoczesnej utraty miejsc pracy⁽¹⁴⁾.

7.5.4 Wszyscy pracownicy sektora lotnictwa cywilnego, a zwłaszcza pracownicy obsługi naziemnej, muszą być traktowani tak samo korzystnie jak inni europejscy pracownicy. Obecnie jednak tak się nie dzieje: na przykład, wszędzie tam, gdzie pojawiają się zaproszenia do składania ofert, pracownicy muszą podlegać ochronie w zakresie prawa przejścia do nowego operatora.

7.5.5 UE musi wspierać środki na rzecz uznawania i potwierdzania kwalifikacji w tym sektorze. Wszystkie podmioty powinny działać razem, także wspólnie negocjować, oraz inwestować w kształcenie zawodowe i kwalifikacje. W oparciu o metodę „małych kroków” i poprzez porozumienia można wypracować najlepsze standardy szkoleniowe na szczeblu europejskim, co umożliwi sformułowanie bardziej konkretnych zasad na wszystkich pozostałych szczeblach oraz dalszą pracę nad zatwierdzeniem kształcenia zawodowego, a także zaangażowanie innych zainteresowanych stron (instytucji europejskich, władz krajowych itp.).

7.5.6 W związku z powyższym rzeczą o zasadniczym znaczeniu jest utrzymanie bezpieczeństwa lotniczego jako najwyższego priorytetu wyznaczającego kierunek europejskich działań legislacyjnych. W odniesieniu do wspomnianych działań legislacyjnych, instytucje UE oraz Europejska Agencja Bezpieczeństwa Lotniczego powinny konsultować się z zainteresowanymi stronami w celu wypracowania nastawionych na bezpieczeństwo i opartych na naukowych przesłankach przepisów w zakresie ograniczeń czasu lotu i wymogów dotyczących odpoczynku dla załóg statków powietrznych, które pozwolą na skuteczne zmniejszenie zmęczenia wynikającego z długich godzin pracy, zmieniających się systemów zmianowych i pracy w różnych strefach czasowych. Zmęczenie stanowi bowiem zagrożenie dla bezpieczeństwa lotniczego ze względu na fakt, że obniża ono poziom czujności i wydajność pracy. Zmęczenie jest naturalną reakcją organizmu na wiele czynników wspólnych wszystkim operacjom lotniczym, takich jak skrócony czas snu, praca zmianowa i długie cykle pozostawania na stanowisku pracy.

7.6 Sektor transportu morskiego

7.6.1 Dużym wyzwaniem w sektorze transportu morskiego jest długoterminowy spadek zatrudnienia europejskich żeglarzy pociągający za sobą utratę europejskiej specjalistycznej wiedzy w zakresie transportu morskiego. W dalszym ciągu wykorzystywane są tanie bandery i niedrogie załogi z krajów rozwijających się. Międzynarodowy handel z wykorzystaniem statków, których właściciele lub zarządcy są obywatelami UE, jest

⁽¹⁴⁾ Dz.U. C 182 z 4.8.2009, s. 50.

zdominowany przez załogi, których członkowie, zwłaszcza marynarze, mają status nierezydentów. Na zorganizowanej przez EKES konferencji „Atrakcyjność zawodów sektora morskigo” (11 marca 2010 r.) zajęto się wszystkimi przyczynami małej atrakcyjności profesji w sektorze morskim, zwrócono szczególną uwagę na potrzebę podniesienia poziomu kształcenia w tej dziedzinie oraz promowano działania UE w tym względzie.

7.6.2 Sektor transportu morskigo również charakteryzuje się starzejącą się siłą roboczą. Zatrzymywanie na stanowiskach oficerów, którzy przekroczyli wiek emerytalny jest głównie spowodowane obecnym niedoborem kadry oficerskiej i niechęcią firm do awansowania marynarzy do stopni oficerskich.

7.6.3 Projekt przeprowadzony w ramach europejskiego dialogu społecznego udowodnił jednak, że problemem nie jest brak młodych europejskich stażystów gotowych na podjęcie pracy na morzu, ale brak ofert pracy i miejsc dla uczniów chcących przyuczyć się do wykonywania zawodu na statkach. Istnieje wyraźna potrzeba stworzenia warunków ułatwiających rekrutację i szkolenie europejskich żeglarzy, a także możliwość awansu z pozycji marynarza na stanowisko oficerskie. Zachętą do tego mogłoby być sprawniejsze i ściślejsze wykorzystywanie wytycznych w sprawie pomocy państwa, a zwłaszcza zacieśnienie związku pomiędzy przyznawaniem dotacji publicznych lub zwolnień podatkowych a gwarancjami zatrudnienia i zobowiązaniami w zakresie szkolenia.

7.6.4 Właściciele statków przenoszą działalność poza Europę i inwestują coraz więcej w ośrodki szkoleniowe i akademie morskie w krajach trzecich, zwłaszcza na Dalekim Wschodzie. Istnieje potrzeba rozwinięcia sieci instytucji szkoleniowo-kształceniowych w Europie w celu utworzenia systemów szkolnictwa morskigo, które będą zarówno uwzględniać pojawiające się nowe potrzeby w zakresie umiejętności jak i się do nich dostosowywać. W odniesieniu zwłaszcza do tego drugiego aspektu, istnieją silne argumenty przemawiające za zwróceniem się w stronę bardziej elastycznych i łączonych trybów nauki, zarówno dla kształcenia wstępnego jak i dla programów uczenia się przez całe życie. System kształcenia i rynek pracy powinny reagować na potrzebę bardziej elastycznej ścieżki kariery (przejście z pracy na morzu do pracy na lądzie i odwrotnie), włączając w to moduły kształcenia i szkolenia obejmujące zarządzanie, przedsiębiorczość i handel, uzupełniające umiejętności typowe dla tego sektora.

7.6.5 Jeśli chodzi o warunki pracy, problemy wynikają z przypadkowości zatrudnienia, coraz częstszego korzystania z usług agencji rekrutacyjnych oraz braku bezpośredniego (lub istnienia jedynie odległego) związku pomiędzy zatrudnieniem a przedsiębiorstwami żegluga morskigo. Warunki pracy i życia na statku często są złe, a warunki noclegowe – nieodpowiednie, zwłaszcza dla kobiet i uczniów. Brakuje tam także urządzeń komunikacyjnych. Ponadto nieadekwatna liczba członków załogi przekłada się na większe zmęczenie i stanowi zagrożenie dla bezpiecznego manewrowania statkiem. Problem piractwa i zachowań o charakterze przestępczym wśród żeglarzy przyczynił się do pogorszenia wizerunku tego przemysłu i zniechęcił do podejmowania w nim pracy.

7.6.6 EKES opowiada się za tym, by w odniesieniu do połączeń morskigo między kontynentem europejskim a wyspami

oraz między wyspami zwiększono zobowiązania związane ze świadczeniem usług publicznych w celu wzmocnienia spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej, przy czym uregulowanie pomocy państwa nie może odbić się niekorzystnie na świadczeniu usług w ogólnym interesie gospodarczym.

7.6.7 Do pilnych i oczekiwanych inicjatyw należałoby zaliczyć:

- ocenę możliwości wprowadzenia nowej inicjatywy wspólnotowej obejmującej wewnątrzunijny handel w postaci ulepszonego wniosku ustawodawczego w sprawie obsady załogowej;
- ocenę możliwości dokonania przeglądu wytycznych w sprawie pomocy państwa i załatania istniejących luk w celu zapewnienia, że pieniądze unijnych podatników są wydawane przede wszystkim na działania wspierające zatrudnienie europejskich marynarzy, na ich szkolenie oraz uwzględnienie we wszystkich przepisach prawa socjalnego, z których są obecnie wykluczeni;
- ratyfikację konwencji MOP z 2006 r. o pracy na morzu i jej egzekwowanie poprzez skuteczną kontrolę „państwa portu” (PSC);
- ujednoliconą i spójną metodologię unijną w zakresie zbierania danych na temat zatrudnienia żeglarzy.

7.7 Sektor portowy

7.7.1 Podobnie jak w przypadku innych sektorów transportu, analizom zatrudnienia w portach także brakuje danych statystycznych i ilościowych. Uznając istnienie tego problemu, DG ds. Mobilności i Transportu zleciła ostatnio przeprowadzenie badań w zakresie zatrudnienia w portach. Może to jednak nie wystarczyć do uzupełniania luk w sposób systematyczny i dlatego należy zachęcać zarówno Eurostat jak i państwa członkowskie do włączania się w te działania. Kluczowym problemem jest precyzyjne określenie kim jest pracownik portowy. Dawniej pod pojęciem pracownika portowego krył się zawód sztauera – zajmującego się załadunkiem i rozładunkiem towarów przy użyciu siły własnych mięśni – ale wprowadzenie kontenerów i postęp technologiczny przyczyniły się do różnicowania pracy w portach, co bardzo utrudnia sprecyzowanie tego pojęcia. Sprawę dodatkowo komplikuje fakt, że na obszarze portu działa coraz więcej pracowników sektora logistycznego, ale często pracują w bardzo różniących się od siebie warunkach. EKES uważa, że narzucona liberalizacja usług portowych byłaby rzeczą niedopuszczalną.

7.7.2 Potrzeby w zakresie szkolenia: oferta edukacyjna i wymogi wobec pracowników portowych różnią się w poszczególnych krajach, gdyż niektóre kraje rozwinęły obszerne systemy szkoleniowe, w innych oferta ta jest bardzo ograniczona. Większość głównych firm opracowała własne programy szkoleniowe, a większość dużych portów posiada własne ośrodki szkoleniowe. Małe firmy i małe porty cierpią jednak na brak należytego szkolenia, co negatywnie odbija się na bezpieczeństwie. Głównym wyzwaniem w zakresie szkoleń w portach jest potrzeba dostosowania istniejących programów do błyskawicznie zachodzących zmian technologicznych, a nawet ich wyprzedzania.

7.7.3 Należy rozważyć stworzenie wspólnych ram w zakresie szkoleń (określenie elementów i modułów, które powinny znaleźć się w każdym programie szkoleniowym i umożliwienie krajom z mniej skutecznymi rozwiązaniami poprawy ich programów). Ogólnie rzecz ujmując, konieczne jest zwiększenie liczby szkoleń w celu podniesienia konkurencyjności unijnych portów i uczynienia z nich bezpiecznych miejsc pracy. Kolejnym czynnikiem jest związek pomiędzy szkoleniem a lepszą pracą: pracownicy portowi są zawodowcami i oferta szkoleniowa powinna być opracowana w taki sposób, aby zapewnić rozwój ich ścieżki zawodowej i pozwolić im na gromadzenie rozlicznych umiejętności. Nad szkoleniami portowymi wspólną pieczę sprawować powinni partnerzy społeczni i władze publiczne, jak dzieje się to już w wielu portach.

7.7.4 Warunki pracy: bezpieczeństwo ciągle stanowi w portach istotną kwestię, zwłaszcza w odniesieniu do kontenerów. Należy usprawnić sprawozdawczość w zakresie

wypadków i uwzględnić w niej dokładniejsze dane dotyczące wypadków i większą ilość szczegółów (przyczyny, miejsca itp.). Sprawozdawczość w zakresie wypadków powinna zostać w całej Europie ujednolicona (należy dojść do porozumienia w sprawie wspólnej definicji wypadku itp.).

7.7.5 Niewdrożenie przepisów BHP stanowi kolejny problem. Obecnie nie istnieją żadne specjalne przepisy unijne dotyczące BHP w portach i zastosowanie ma ogólna dyrektywa ramowa. Należy w tej kwestii dokonać wnikliwej analizy w zakresie potrzeby stworzenia regulacji dostosowanych do tego konkretnego sektora. Ponadto poprawa warunków pracy w portach musi dokonać się za sprawą usprawnionego dialogu społecznego na szczeblu lokalnym, krajowym i europejskim. W szczególnym kontekście przemian przemysłowych (np. prywatyzacja portów) dialog ten powinien przekładać się na wynegocjowane rozwiązania mające na celu zapobieganie wszelkim szkodliwym skutkom w odniesieniu do warunków pracy.

Bruksela, 15 czerwca 2011 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Staffan NILSSON
