

# Wspólne oświadczenie w sprawie norm socjalnych w europejskim przemyśle stoczniowym i sektorze konserwacji, naprawy i przebudowy statków

## WPROWADZENIE

Świadomi norm ustalonych dotychczas w porozumieniach na szczeblu europejskim, takich jak Karta praw podstawowych, oraz w całości wspólnotowego dorobku prawnego, SEA Europe i Europejski Związek Zawodowy industriAll wspólnie przyjmują przedstawiony poniżej zestaw norm socjalnych dla europejskiego przemysłu stoczniowego w ramach działań służących propagowaniu przez te organizacje bezpiecznych i sprawiedliwych społecznie warunków pracy we wszystkich stoczniach. Niniejszy dokument nie jest prawnie wiążący i podlega zasadzie pomocniczości w odniesieniu do przepisów krajowych.

Przemysł stoczniowy jest sektorem wykorzystującym zaawansowane technologie i zapewniającym wysokiej jakości miejsca pracy. Wyróżniają go następujące cechy i fakty:

- jest on sektorem rozwojowym, ukierunkowanym na przyszłość i mającym wysoki potencjał wzrostu na rynku światowym;
- w sektorze tym realizuje się europejską politykę przemysłową LeaderSHIP 2020;
- musi on być stale elastyczny ze względu rosnącą liczbę indywidualnych projektów o dużej skali, w związku z czym w przedsiębiorstwach sektora występują duże wahania mocy produkcyjnych;
- pracownicy sektora mają uzasadnione aspiracje do większej liczby stabilnych miejsc pracy o wysokiej jakości oraz godnego wynagrodzenia wraz z kompleksową ochroną bezpieczeństwa i higieny pracy;
- przedstawiciele sektora prowadzą zinstytucjonalizowany dialog społeczny na szczeblu europejskim w celu:
  - zapewnienia podstaw innowacyjności, konkurencyjności i trwałego zatrudnienia;
  - ustanowienia najlepszych ram dla rozwoju norm socjalnych na szczeblu krajowym, regionalnym oraz na poziomie przedsiębiorstw, w tym dla wszystkich partnerów zaangażowanych w procesy produkcyjne przemysłu stoczniowego, przy jednoczesnym pełnym poszanowaniu przepisów europejskich i krajowych oraz szczebli decyzyjnych obowiązujących kadrę kierowniczą i związki zawodowe;
  - prowadzenia wspólnych starań do ustanowienia godziwych zasad i stosunków pracy oraz ich egzekwowania, również poza Unią Europejską;
- podejście całościowe, które nie powinno być czynnikiem kosztotwórczym, ale gwarancją rentowności sektora morskiego w Europie;
- ze względu na zmieniające się rynki pracy pozytywny wizerunek sektora jest istotnym czynnikiem przyciągającym wykwalifikowanych pracowników;
- konieczność proaktywnego tworzenia pozytywnego wizerunku przez konkretne działania; pozytywny wizerunek leży we wspólnym interesie przedsiębiorstw i związków zawodowych; wspólne działania industriAll Europe i SEA Europe służące zaspokajaniu potrzeb w zakresie umiejętności i szkolenia są dobrym przykładem. Ich wspólne kampanie prowadzone na szczeblu europejskim, krajowym oraz na poziomie przedsiębiorstw służące tworzeniu odpowiedniego wizerunku odznaczały się dużą skutecznością.

- w sektorze propaguje się wzorcowe normy socjalne i godziwe warunki pracy w stoczniach na całym świecie; szczególnie ważne na całym świecie jest eliminowanie dumpingu socjalnego i równe warunki działania dzięki normom socjalnym.

## ELEMENTY WSPÓLNYCH NORM SOCJALNYCH

Europejski komitet ds. sektorowego dialogu społecznego („komitet”) dla przemysłu stoczniowego zachęca wszystkie przedsiębiorstwa europejskiego przemysłu stoczniowego i sektora konserwacji, naprawy i przebudowy statków do negocjowania i dalszego opracowywania podstawowych elementów wspólnych norm społecznych.

Wspólne normy społeczne europejskiego przemysłu stoczniowego i sektora konserwacji, naprawy i przebudowy statków nie naruszają niezależności partnerów społecznych, zwłaszcza prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych zgodnie z krajowym prawem i praktyką, z poszanowaniem nadrzędnych przepisów prawa europejskiego.

W każdej stoczni muszą być przestrzegane ustanowione normy socjalne i nadrzędne przepisy prawa, w myśl szczegółowych przepisów krajowego prawa pracy w dziedzinie rokowań zbiorowych, stosunków przemysłowych i rynku pracy. Wspomniane normy socjalne muszą być zgodne z podstawowymi zasadami i prawami pracowników ustanowionymi przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i Unię Europejską oraz muszą przyczyniać się do propagowania tych zasad i praw.

Muszą one obejmować następujące elementy:

### Objęcie układami zbiorowymi

Każdy pracodawca musi przestrzegać odpowiednich przepisów prawnych i zbiorowych układów pracy z korzyścią dla pracowników najemnych, kontraktowych lub tymczasowych zatrudnionych przez jego przedsiębiorstwo.

### Prawo do zrzeszania się i reprezentacji pracowników

Prawo do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich oraz prawo do rokowań zbiorowych muszą zostać uznane. Reprezentacja pracowników, zgodnie z odpowiednimi przepisami krajowymi, we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu stoczniowego i sektora konserwacji, naprawy i przebudowy statków musi zostać zagwarantowana w celu zapewnienia ciągłego dialogu społecznego i przewidywania problemów społecznych, a także spełniania i monitorowania wymogów prawa pracy, bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

Przedsiębiorstwa muszą zobowiązać się do zapewnienia swoim pracownikom regularnych informacji o swojej działalności oraz o kwestiach, które mogą mieć wpływ na warunki pracy i zatrudnienie. Komitet zwraca uwagę wszystkich swoich członków na przepisy dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

### Bezpieczeństwo, higiena i środowisko pracy

Ostatecznym celem przedsiębiorstw europejskiego przemysłu stoczniowego i sektora konserwacji, naprawy i przebudowy statków jest wyeliminowanie wypadków w miejscu pracy oraz chorób zawodowych, w ramach dążenia do przestrzegania najwyższych norm europejskich.

Odpowiednie krajowe i europejskie przepisy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym te dotyczące zapewnienia sprzętu ochronnego, muszą być przestrzegane. Przedsiębiorstwa powinny zapewnić stosowanie skutecznych środków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy opartych na prewencji. W tym celu wszyscy pracownicy muszą być odpowiednio przeszkoleni.

### Szkolenie, rozwój zasobów ludzkich oraz wspieranie innowacji

Przedsiębiorstwa w europejskim przemyśle stoczniowym i sektorze konserwacji, naprawy i przebudowy statków stawiają sobie za cel rozwój zasobów ludzkich jako podstawy innowacji. Wymagane umiejętności i kompetencje muszą być rozwijane w ramach polityki kształcenia ustawicznego i uczenia się przez całe życie, aby umożliwić zaspokojenie potrzeb innowacyjnej branży.

Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwach w rozumieniu art. 2 lit. e) dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej powinni być zaangażowani w opracowywanie działań oraz wspólnych celów w dziedzinie kształcenia i szkolenia. W ramach dialogu społecznego na odpowiednich szczeblach należy rozpatrywać zagadnienia związane z przewidywaniem zmian.

### Warunki pracy

Stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę, które ustalono za pomocą środków prawnych lub w ramach układów zbiorowych, muszą być przestrzegane. Uznając obiektywne i niezaprzeczalne potrzeby stoczni w zakresie elastyczności, komitet pragnie przyczynić się do ustanowienia godziwych warunków pracy osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach w ramach podwykonawstwa. Przepisy i normy dotyczące czasu pracy, zarówno europejskie, jak i krajowe oraz ustanowione na poziomie przedsiębiorstw, muszą być przestrzegane.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami europejskimi komitet podejmuje starania w celu dalszej poprawy warunków pracy we wszystkich państwach członkowskich UE, krajach kandydujących i państwach stowarzyszonych. Komitet uznaje, że godna praca i godziwe wynagrodzenie mają zasadnicze znaczenie dla stałej poprawy warunków życia i pracy w Europie. Uwzględniając nadal zróżnicowane ramowe warunki prawne i normy w poszczególnych państwach europejskich, komitet zasadniczo popiera dalszą harmonizację w Europie i wzywa wszystkie zainteresowane podmioty do ustanowienia równych warunków działania w Europie i na świecie.

### Restrukturyzacja

W przypadku, gdy restrukturyzacja jest nieunikniona, pracownicy i właściwe organy przedstawicielskie na poziomie przedsiębiorstw, a także na szczeblu krajowym i europejskim, muszą być poinformowane i muszą z nimi być prowadzone konsultacje w odpowiednim czasie zgodnie z dyrektywą Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, z dyrektywą Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, z dyrektywą 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, a także z dyrektywą 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu

informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Ponadto umiejętności i kompetencje pracowników należy stale rozwijać w celu zapewnienia zdolności pracowników do zatrudnienia i ułatwienia im jego zmiany.

#### Dostawcy i podwykonawcy

Podwykonawstwo jest powszechną praktyką w stoczniach europejskich. Przedsiębiorstwa europejskiego przemysłu stocznioowego i sektora konserwacji, naprawy i przebudowy statków powinny wziąć pod uwagę, że ich dostawców i podwykonawców również obowiązują kryteria odpowiedzialności społecznej oraz że powinni oni przestrzegać zasad wyrażonych w normach socjalnych, przedstawionych w niniejszym dokumencie lub w obowiązującej karcie społecznej danego przedsiębiorstwa, w zależności od tego, które z nich są bardziej korzystne dla pracowników.