

**WYDAWNICTWO NAUKOWE
AKADEMII MORSKIEJ W SZCZECINIE**

**MODELE ZATRUDNIENIA
MARYNARZY**

Analiza najlepszych praktyk

**pod redakcją naukową
prof. nadzw. dr hab. Czesławy Christowej**

Szczecin 2012

Autorzy

prof. nadzw. dr hab. Czesława Christowa

Wstęp

*Rozdział 1, 2, 3, 4,
5, 6, 8*

mgr Alicja Węgrzyn-Grześkowiak

Rozdział 1, 3, 4, 6

dr inż. Maria Christowa-Dobrowolska

Rozdział 8

dr Sylwia Majkowska-Szulc

Rozdział 7

dr Dorota Pyć

Rozdział 7

mgr Dariusz Litkiewicz

Rozdział 1, 3, 4, 6

mgr Jerzy Perzyński

Rozdział 1, 2, 4, 5, 6

Marcin Talwik

Rozdział 1, 3, 4, 5

Redaktor naukowy
prof. nadzw. dr hab. Czesława Christowa

Redaktor Naczelny Wydawnictwa
prof. dr hab. inż. Bernard Wiśniewski

Recenzent
prof. dr hab. Zdzisław Brodecki

Praca naukowa finansowana przez
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju
w latach 2010 – 2012 jako projekt rozwojowy

© Copyright by Akademia Morska, Szczecin 2012
ISBN 978-83-89901-66-8

Opracowanie redakcyjne: mgr Jadwiga Cieřlik
Opracowanie techniczne: mgr inř. Ewa Hęcia

Projekt okłádki
prof. nadzw. dr hab. Czesław Christowa

Zdjęcia
Gmach Akademii Morskiej w Szczecinie
Zbiory archiwalne Akademii Morskiej w Szczecinie

m/f Gryf
Zbiory własne matki chrzestnej promu Cz. Christowej

Wszelkie prawa zastrzeřone. Publikacja ani jej części nie mogą być w żadnej formie
i za pomocą jakichkolwiek środków technicznych reprodukowane
bez zgody Wydawnictwa.

SPIS TREŚCI

Czesława Christowa	
WSTĘP	15
Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz, Jerzy Perzyński, Marcin Talwik	
Rozdział 1	
ANALIZA MODELI ZATRUDNIENIA I SYSTEMÓW ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH MARYNARZY ZATRUDNIONYCH NA STATKACH POD NARODOWYMI BANDERAMI W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ. ANALIZA NAJLEPSZYCH PRAKTYK	
WSTĘP	19
1.1. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Niemiec	27
1.1.1. <i>Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Niemiec w latach 2000 – 2010</i>	27
1.1.2. <i>Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Niemiec</i>	32
1.2. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Wielkiej Brytanii	35
1.2.1. <i>Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Wielkiej Brytanii w latach 2000 – 2010</i>	35
1.2.2. <i>Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Wielkiej Brytanii</i>	46
1.3. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Norwegii	47
1.3.1. <i>Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Norwegii w latach 2000 – 2010</i>	47
1.3.2. <i>Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Norwegii</i>	54
1.4. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Danii	56
1.4.1. <i>Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Danii w latach 2000 – 2010</i>	56
1.4.2. <i>Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Danii</i>	63
1.5. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Cypru	64
1.5.1. <i>Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Cypru w latach 2000 – 2010</i>	64
1.5.2. <i>Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Cypru</i>	68
1.6. Analiza i ocena przepisów prawa regulujących zatrudnienie marynarzy w żegludze międzynarodowej	70
1.6.1. <i>Konwencja o pracy na morzu z 2006 r.</i>	70
1.6.2. <i>Kluczowe regulacje Unii Europejskiej dla sektora transportu morskiego</i>	95
1.6.3. <i>Ustawy regulujące zasady zatrudnienia</i>	102
1.6.4. <i>Układy zbiorowe</i>	104
1.6.5. <i>Umowy o pracę</i>	118
1.6.6. <i>Umowy kapitana z załogą</i>	119
1.6.7. <i>Księga systemu zarządzania bezpieczeństwem</i>	119
WNIOSKI	123
LITERATURA	127
SPIS TABEL	128
SPIS RYSUNKÓW	130

Czesława Christowa, Jerzy Perzyński

Rozdział 2

ANALIZA POLSKICH PRZEPISÓW PRAWA REGULUJĄCYCH ZATRUDNIENIE POLSKICH MARYNARZY W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ

WSTĘP	133
2.1. Ocena polskich przepisów prawa regulujących zatrudnienie polskich marynarzy na statkach pod obcą banderą u zagranicznego pracodawcy	134
2.2. Ocena przepisów prawa regulujących zatrudnienie marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą	136
2.3. Ocena polskich przepisów prawa regulujących system zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą u zagranicznego pracodawcy	144
2.4. Ocena przepisów prawa regulujących system zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą	146
WNIOSKI	152
LITERATURA	154

Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz, Marcin Talwik

Rozdział 3

ANALIZA MODELU ZATRUDNIENIA MARYNARZY PRZEZ POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA TRANSPORTU MORSKIEGO NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ

WSTĘP	155
3.1. Określenie kryteriów optymalnego modelu zatrudnienia marynarzy z wykorzystaniem metody benchmarkingu w wybranych krajach Unii Europejskiej	156
3.2. Wielokryterialna ocena modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą w aspekcie kryteriów oceny optymalnego modelu zatrudnienia w wybranych krajach Unii Europejskiej	160
3.3. Przyczyny i skutki ekonomicznych i społecznych zjawisk rejestrowania statków polskich armatorów pod obcymi banderami i zatrudniania na nich polskich marynarzy	162
3.4. Ekonomiczne różnice pozycji konkurencyjnej polskiej bandery w zakresie kosztów pracy na statkach w porównaniu z wybraną banderą Unii Europejskiej oraz spoza niej z perspektywy marynarza i armatora	175
3.5. Oszacowanie skali deklaratywnej i hipotetycznej pomocy publicznej dla transportu morskiego	182
WNIOSKI	183
LITERATURA	185
SPIS TABEL	185
SPIS RYSUNKÓW	186

*Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz,
Jerzy Perzyński, Marcin Talwik*

Rozdział 4

ANALIZA MODELU ZATRUDNIENIA MARYNARZY PRZEZ POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA TRANSPORTU MORSKIEGO NA STATKACH POD BANDERAMI KRAJÓW TRZECICH

WSTĘP	187
4.1. Ocena zatrudnienia i wynagrodzenia marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich	187
4.2. Przepisy prawa regulujące zatrudnienie i wynagradzanie marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich	190
4.3. Charakterystyka, przyczyny wdrożenia i ocena systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich	198
4.4. Symulacja korzyści ekonomicznych i społecznych płynących z systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich w istniejących warunkach konkurencyjności na światowym rynku żeglugowym oraz w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce	202
4.5. Symulacja utraconych wpływów do budżetu państwa oraz zagrożeń ekonomicznych i społecznych płynących z obecnie istniejących systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce	203
WNIOSKI	209
LITERATURA	211
SPIS TABEL	211
SPIS RYSUNKÓW	211

Czesława Christowa, Jerzy Perzyński, Marcin Talwik

Rozdział 5

IDENTYFIKACJA I OCENA ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH POLSKICH MARYNARZY ZATRUDNIONYCH W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ

WSTĘP	212
5.1. Analiza zabezpieczeń społecznych polskich marynarzy w żegludze międzynarodowej	213
5.2. Charakterystyka i ocena przepisów prawa regulujących zabezpieczenia społeczne marynarzy w żegludze międzynarodowej	216
5.3. Ocena istniejących systemów zabezpieczeń społecznych marynarzy w żegludze międzynarodowej	224
5.4. Wskazanie luk prawnych i zagrożeń socjalnych marynarzy i ich rodzin wynikających z obowiązującego prawa regulującego zabezpieczenia społeczne marynarzy w żegludze międzynarodowej	226
5.5. Określenie kierunków zmian systemów zabezpieczeń społecznych marynarzy w żegludze międzynarodowej w Unii Europejskiej	230
WNIOSKI	232
LITERATURA	233
SPIS TABEL	233
SPIS RYSUNKÓW	233

Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz,
Jerzy Perzyński

Rozdział 6

WIELOKRYTERIALNA ANALIZA EKONOMICZNA KONKURENCYJNOŚCI ZATRUDNIENIA MARYNARZY NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ NA EUROPEJSKIM RYNKU PRACY W SEKTORZE TRANSPORTU MORSKIEGO

WSTĘP	234
6.1. Identyfikacja czynników i wielokryterialna ocena konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego	235
6.2. Analiza danych przedstawiających pomoc publiczną w wybranych krajach Unii Europejskiej w relacji do prognozowanej pomocy publicznej w Polsce w zakresie kosztów pracy na statkach	238
6.3. Identyfikacja czynników i wielokryterialna ocena konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego	245
6.4. Ocena kierunków zmian w zakresie zatrudnienia marynarzy na europejskim rynku pracy sektora transportu morskiego	247
WNIOSKI	251
LITERATURA	254
SPIS TABEL	254

Dorota Pyć, Sylwia Majkowska-Szulc

Rozdział 7

REKOMENDOWANE ZMIANY POLSKICH PRZEPISÓW PRAWA WARUNKUJĄCE WPROWADZENIE OPTYMALNEGO MODELU ZATRUDNIENIA W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ MARYNARZY NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ

WSTĘP	255
7.1. Propozycje zmian polskich przepisów prawa warunkujących wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą	258
7.1.1. Cele, zadania i środki prawne	258
7.1.2. Zmiany w prawie polskim	261
7.2. Założenia do ustaw warunkujących wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą	263
7.2.1. Wzmocnienie środowiska armatorskiego	263
7.2.2. Tworzenie otoczenia prawnego korzystnego dla marynarzy	272
7.3. Założenia do ustaw warunkujących wdrożenie systemu zabezpieczenia społecznego polskich marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej	282
7.3.1. Prawo Unii Europejskiej	282
7.3.2. Umowy międzynarodowe	288
7.3.3. Zasada stosowania jednego systemu	289
7.4. Proces legislacji warunkujący wdrożenie modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą	295
7.5. Proces legislacji warunkujący wdrożenie optymalnego systemu zabezpieczenia społecznego polskich marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej	296
WNIOSKI	297
LITERATURA	304
SPIS RYSUNKÓW	309

Czesława Christowa, Maria Christowa-Dobrowolska

Rozdział 8

**ALGORYTM ORAZ METODYKA BADAŃ I OPTIMALIZACJI MODELU
ZATRUDNIENIA W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ MARYNARZY
PRZEZ POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA TRANSPORTU MORSKIEGO
NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ**

WSTĘP	310
8.1. Metodyka i algorytm badań	312
8.2. Efekty badań	319
8.3. Metody badawcze	324
WNIOSKI	325
LITERATURA	327
SPIS RYSUNKÓW	327

MODELS OF SEAFARERS EMPLOYMENT

Analysis of best practices

CONTENTS

<i>Czesława Christowa</i>	
INTRODUCTION	15
<i>Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz, Jerzy Perzyński, Marcin Talwik</i>	
Chapter 1	
ANALYSIS OF EMPLOYMENT MODELS AND SOCIAL SECURITY SYSTEMS FOR SEAFARERS ON SHIPS FLYING A NATIONAL FLAG IN SELECTED EU COUNTRIES. ANALYSIS OF BEST PRACTICES	
INTRODUCTION	19
1.1. Models of employment and social security systems of seafarers employed on ships under the German national flag	27
1.1.1. <i>Analysis of seafarers' employment on ships flying the national flag of Germany in 2000 – 2010</i>	27
1.1.2. <i>Instruments of state support for seafarers employment on ships flying the national flag of Germany</i>	32
1.2. Models of employment and social security systems of seafarers employed on ships under the British national flag	35
1.2.1. <i>Analysis of seafarers' employment on ships flying the national flag of Great Britain in 2000 – 2010</i>	35
1.2.2. <i>Instruments of state support for seafarers employment on ships flying the national flag of Great Britain</i>	46
1.3. Models of employment and social security systems of seafarers employed on ships under the Norwegian national flag	47
1.3.1. <i>Analysis of seafarers' employment on ships flying the national flag of Norway in 2000 – 2010</i>	47
1.3.2. <i>Instruments of state support for seafarers employment on ships flying the national flag of Norway</i>	54
1.4. Models of employment and social security systems of seafarers employed on ships under the Danish national flag	56
1.4.1. <i>Analysis of seafarers' employment on ships flying the national flag of Denmark in 2000 – 2010</i>	56
1.4.2. <i>Instruments of state support for seafarers employment on ships flying the national flag of Denmark</i>	63
1.5. Models of employment and social security systems of seafarers employed on ships under the Cyprus national flag	64
1.5.1. <i>Analysis of seafarers' employment on ships flying the national flag of Cyprus in 2000 – 2010</i>	64
1.5.2. <i>Instruments of state support for seafarers employment on ships flying the national flag of Cyprus</i>	68
1.6. Analysis and assessment of legal regulations governing the employment of seafarers in international shipping	70
1.6.1. <i>Maritime Labour Convention 2006</i>	70
1.6.2. <i>Key provisions of the EU for maritime transport</i>	95
1.6.3. <i>Laws regulating employment principles</i>	102
1.6.4. <i>Collective agreements</i>	104
1.6.5. <i>Employment contracts</i>	118
1.6.6. <i>Agreements of the Master and the crew</i>	119
1.6.7. <i>Book of Safety Management System</i>	119
CONCLUSIONS	123
LITERATURE	127
LIST OF TABLES	128
LIST OF FIGURES	130

Czesława Christowa, Jerzy Perzyński

Chapter 2

ANALYSIS OF POLISH LEGAL INSTRUMENTS REGULATING THE EMPLOYMENT OF POLISH SEAFARERS IN INTERNATIONAL SHIPPING

INTRODUCTION	133
2.1. Assessment of Polish legal regulations on the employment of Polish seafarers working for a foreign employer on ships flying a foreign flag	134
2.2. Assessment of legal regulations on the seafarers employment by Polish shipping companies on ships flying the Polish flag	136
2.3. Assessment of Polish legal regulations on the social security system for seafarers working for a foreign employer on ships flying a foreign flag	144
2.4. Assessment of legal regulations on the social security system for seafarers employed by a Polish shipping company on ships flying the Polish flag	146
CONCLUSIONS	152
LITERATURE	154

Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz, Marcin Talwik

Chapter 3

ANALYSIS OF THE MODEL OF EMPLOYMENT OF SEAFARERS BY POLISH SHIPPING COMPANIES ON SHIPS FLYING THE POLISH FLAG

INTRODUCTION	155
3.1. Identification of criteria for an optimal seafarers employment model by benchmarking in selected EU countries	156
3.2. Multicriteria assessment of the model of seafarers employment by Polish shipping companies on Polish flag ships in view of assessment criteria for the optimal employment model in selected EU countries	160
3.3. Causes and effects of the economic and social phenomenon of registering ships by Polish shipowners under foreign flags and employing Polish seafarers	162
3.4. Economic differences of the competitive position of the Polish flag in terms of labour costs on ships compared to a selected flag of an EU and non-EU country from seafarers' and shipowners' viewpoints	175
3.5. Estimation of the size of declared and hypothetical public aid for maritime transport	182
CONCLUSIONS	183
LITERATURE	185
LIST OF TABLES	185
LIST OF FIGURES	186

*Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz,
Jerzy Perzyński, Marcin Talwik*

Chapter 4

ANALYSIS OF THE MODEL OF SEAFARERS EMPLOYMENT BY POLISH SHIPPING COMPANIES ON SHIPS UNDER THIRD COUNTRY FLAGS

INTRODUCTION	187
4.1. Assessment of seafarers employment and remuneration in international shipping by Polish shipping companies on ships under third country flags	187
4.2. Legal regulations governing seafarers employment and remuneration in international shipping by Polish shipping companies on ships under third country flags	190
4.3. Characteristics, causes and effects of the implementation and assessment of systems of employment and remuneration used by shipping companies on ships under third country flags	198
4.4. Simulated economic and social benefits from employment and remuneration systems used by shipping companies on ships flying third country flags in the existing competitive conditions of the global shipping market and legal and fiscal conditions in Poland	202
4.5. Simulated losses in state budget income and economic and social threats resulting from the existing employment and remuneration systems used by shipping companies on ships flying third country flags and legal and fiscal conditions in Poland	203
CONCLUSIONS	209
LITERATURE	211
LIST OF TABLES	211
LIST OF FIGURES	211

Czesława Christowa, Jerzy Perzyński, Marcin Talwik

Chapter 5

IDENTIFICATION AND ASSESSMENT OF SOCIAL SECURITY OF POLISH SEAFARERS EMPLOYED IN INTERNATIONAL SHIPPING

INTRODUCTION	212
5.1. Analysis of social security of Polish seafarers in international shipping	213
5.2. Characteristics and assessment of legal regulations on the social security of seafarers in international shipping	216
5.3. Assessment of the existing social security systems for seafarers in international shipping	224
5.4. Identification of legal gaps and social threats to seafarers and their families resulting from the binding legislation on social security of seafarers in international shipping	226
5.5. Directions of changes in seafarers social security systems in EU international shipping	230
CONCLUSIONS	232
LITERATURE	233
LIST OF TABLES	233
LIST OF FIGURES	233

*Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz,
Jerzy Perzyński*

Chapter 6

MULTICRITERIA ECONOMIC ANALYSIS OF THE COMPETITIVENESS OF SEAFARERS EMPLOYMENT ON SHIPS UNDER THE POLISH FLAG IN THE EUROPEAN SHIPPING JOB MARKET

INTRODUCTION	234
6.1. Identification of factors and multicriteria assessment of seafarers employment competitiveness in the European shipping job market	235
6.2. Analysis of public aid data from selected EU countries compared to projected public aid in Poland related to labour costs on ships	238
6.3. Identification of factors and multicriteria competitiveness assessment of seafarer employment on ships flying the Polish flag in the European shipping job market	245
6.4. Assessment of directions of changes in seafarers employment in the European shipping job market	247
CONCLUSIONS	251
LITERATURE	254
LIST OF TABLES	254

Dorota Pyć, Sylwia Majkowska-Szulc

Chapter 7

RECOMMENDED CHANGES IN POLISH LEGAL REGULATIONS NEEDED TO INTRODUCE AN OPTIMAL MODEL OF SEAFARERS EMPLOYMENT IN INTERNATIONAL SHIPPING ON SHIPS FLYING THE POLISH FLAG

INTRODUCTION	255
7.1. Proposed changes in Polish legal regulations needed to implement an optimal model of international shipping seafarers employment on ships flying the Polish flag	258
7.1.1. Objectives, tasks and legal instruments	258
7.1.2. Changes in Polish legislation	261
7.2. Guidelines for laws determining the implementation of an optimal model of international shipping seafarers employment on ships flying the Polish flag	263
7.2.1. Strengthening of the shipowners' environment	263
7.2.2. Creation of the legal environment beneficial for seafarers	272
7.3. Guidelines for laws determining the implementation of a social security system for Polish seafarers employed in international shipping	282
7.3.1. EU law	282
7.3.2. International agreements	288
7.3.3. One system principle	289
7.4. Legislative process determining the implementation of a model of seafarers employment in international shipping on ships under the Polish flag	295
7.5. Legislative process determining the implementation of an optimal social security system for Polish seafarers employed in international shipping	296
CONCLUSIONS	297
LITERATURE	304
LIST OF FIGURES	309

Czesława Christowa, Maria Christowa-Dobrowolska

Chapter 8

**ALGORITHM AND METHODS OF RESEARCH AND OPTIMIZATION
OF THE MODEL OF EMPLOYMENT OF POLISH SEAFARERS
IN INTERNATIONAL SHIPPING BY POLISH SHIPPING COMPANIES
ON SHIPS FLYING THE POLISH FLAG**

INTRODUCTION	310
8.1. Research algorithm.....	312
8.2. Research effects	319
8.3. Research methods	324
CONCLUSIONS	325
LITERATURE	327
LIST OF FIGURES	327

WSTĘP

Monografia pt. *Modele zatrudnienia marynarzy. Analiza najlepszych praktyk* jest opracowana przez zespół naukowców, pracowników Akademii Morskiej w Szczecinie i Uniwersytetu Gdańskiego oraz ekspertów praktyków z przedsiębiorstw Grupy Polskiej Żeglugi Morskiej.

W monografii zostały opublikowane wyniki badań w ramach projektu rozwojowego N R10 0031 10 nt. *Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą*, finansowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju w latach 2010 – 2012¹. Badania prowadzone były pod kierunkiem Czesławy Christowej, kierownika Zakładu Organizacji i Zarządzania w Instytucie Zarządzania Transportem na Wydziale Inżynierjno-Ekonomicznym Transportu Akademii Morskiej w Szczecinie.

W monografii zawarto także zbiór osobistych doświadczeń autorów, zgromadzonych w okresie pracy zawodowej, naukowej i doradczej w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej.

Celem monografii jest przedstawienie optymalnego dla pracodawcy i pracobiorcy modelu zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą, charakteryzującego się dużym zakresem elastyczności, zapewniającego optymalizację kosztów operacyjnych armatorów, odpowiednio wysokie wynagrodzenia marynarzy, godziwe zabezpieczenia społeczne tej grupy zawodowej i ich rodzin oraz racjonalizację intensywności pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego, mieszczącej się w limicie dopuszczalnym przez Komisję Europejską.

Monografia składa się z 8 rozdziałów, których tytuły odpowiadają zadaniom badawczym projektu rozwojowego.

W rozdziale pierwszym, autorstwa Czesławy Christowej, Alicji Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusza Litkiewicza, Jerzego Perzyńskiego, Marcina Talwika, przedstawiono analizę porównawczą i ocenę modeli zatrudnienia oraz systemów zabezpieczeń społecznych marynarzy na statkach pod narodowymi banderami w wybranych krajach UE w aspekcie możliwości wykorzystania najlepszych praktyk w polskich warunkach, w tym analizę optymalnych modeli wsparcia państwa dla zatrudniania rodzimych

¹ www.projektrozwojowy.am.szczecin.pl

marynarzy na statkach pod narodowymi banderami wypracowanych przez wiele lat w Europie. Opracowanie polskich rozwiązań w tym zakresie, poprzedzone analizą najlepszych europejskich praktyk, pozwoli na maksymalne skrócenie czasu eksperymentowania w poszukiwaniu praktycznych i efektywnych regulacji prawnych. Ponadto identyfikacja i wykorzystanie wieloletnich praktyk Unii Europejskiej skutkuje pewnością notyfikacji polskich przepisów prawa w Komisji Europejskiej.

W *rozdziale drugim*, autorstwa Czesławy Christowej i Jerzego Perzyńskiego, przeprowadzono szczegółową, wieloaspektową analizę polskich przepisów prawa regulujących zatrudnienie marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską banderą oraz wskazano istniejące różnice systemowe między regulacjami prawnymi w Polsce i w innych krajach UE.

W *rozdziale trzecim*, autorstwa Czesławy Christowej, Alicji Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusza Litkiewicza i Marcina Talwika, dokonano wielokryterialnej oceny aktualnie funkcjonującego modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą. Równocześnie analizowano model zatrudnienia na statkach eksploatowanych pod polską banderą z perspektywy marynarzy pochodzenia polskiego, mającego w Polsce rezydencję fiskalną.

W *rozdziale czwartym*, autorstwa Czesławy Christowej, Alicji Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusza Litkiewicza, Jerzego Perzyńskiego i Marcina Talwika, przedstawiono charakterystykę i ocenę modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich ze wskazaniem obszarów konkurencyjności tego modelu, złożoności systemu płac, zagrożeń ekonomicznych i społecznych oraz utraconych wpływów do budżetu państwa.

W *rozdziale piątym*, autorstwa Czesławy Christowej, Jerzego Perzyńskiego i Marcina Talwika scharakteryzowano i oceniono zabezpieczenia społeczne polskich marynarzy w żegludze międzynarodowej, wskazując luki prawne i zagrożenia socjalne marynarzy i ich rodzin. Polscy marynarze, zatrudnieni na statkach eksploatowanych pod banderami państw unijnych, zostali objęci regulacjami wspólnotowymi dopiero w 2004 r. po wejściu Polski do Unii Europejskiej.

W *rozdziale szóstym*, autorstwa Czesławy Christowej, Alicji Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusza Litkiewicza i Jerzego Perzyńskiego, podano wyniki wielokryterialnej analizy ekonomicznej konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego z punktu widzenia interesów armatora i marynarza oraz wskazano ekonomiczne uzasadnienia

zmian regulacyjnych w Polsce. Omówiono także kluczowe czynniki konkurencyjności polskiej bandery na międzynarodowym rynku żeglugowym, których zdefiniowanie stanowi wsparcie polskich rozwiązań legislacyjnych.

W rozdziale siódmym, autorstwa Doroty Pyć i Sylwii Majkowskiej-Szulc, przedstawiono propozycje zmian polskich przepisów prawa warunkujących wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską banderą. W wyniku analiz wskazano artykuły odpowiednich ustaw, które powinny zostać zmienione w celu wdrożenia zmian legislacyjnych dostosowujących rekomendowany model zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą.

W rozdziale ósmym, autorstwa Czesławy Christowej i Marii Christowej-Dobrowolskiej, zaprezentowano algorytm oraz metodykę badań i optymalizacji modelu zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą.

Wyniki badań przedstawione w monografii mogą zostać wykorzystane w praktyce przez przedsiębiorstwa armatorskie i operatorskie, związki zawodowe marynarzy, Związek Armatorów Polskich, organizacje międzynarodowe, ZUS, administrację rządową właściwą do spraw gospodarki morskiej oraz Sejm i Senat RP, a ich potencjalnymi beneficjentami będą także marynarze, praktycy gospodarczy sektora transportu i gospodarki morskiej, naukowcy i studenci.

Składam serdeczne podziękowania Zespołowi Autorskiemu za pracę i twórczą atmosferę oraz interdyscyplinarną wiedzę, jaką wyniosłam, kierując projektem i redagując monografię.

Czesława Christowa

Rozdział 1

ANALIZA MODELI ZATRUDNIENIA I SYSTEMÓW ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH MARYNARZY ZATRUDNIONYCH NA STATKACH POD NARODOWYMI BANDERAMI W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ. ANALIZA NAJLEPSZYCH PRAKTYK

WSTĘP

Na początku XX wieku statki handlowe na świecie pływały pod narodowymi flagami. Sytuacja ta uległa zmianie w latach 70. Już w 1983 r. 23% floty światowej zmieniło bandery narodowe na inne. W 1995 r. wskaźnik ten wyniósł 51%, a na początku 2011 r. aż 68,3%¹. Rejestracja statków w rejestrze (rejestrach) danego kraju oznacza podnoszenie jego bandery na statek, a w konsekwencji poddanie się przez przewoźników morskich reżimowi prawnemu, fiskalnemu i regulacyjnemu kraju rejestru statku.

Do kluczowych czynników, które mają wpływ na decyzje światowych przewoźników morskich dotyczących zmiany narodowych bander na statkach należy zaliczyć:

- 1) swobodę przepływu kapitału i zasobów ludzkich oraz nieograniczony wybór ofert pracy marynarzy na międzynarodowym rynku pracy,
- 2) szeroką i konkurencyjną ofertę rejestrowania statków pod banderami innych państw oraz możliwość uwolnienia się przewoźników morskich spod narodowych drogiego reżimów podatkowych, płacowych, ubezpieczeń społecznych, a także narodowego prawa pracy,
- 3) postępującą liberalizację prawa dopuszczającą zatrudnienie marynarzy z innych krajów i możliwość podniesienia konkurencyjności przewoźników morskich poprzez znaczące obniżenie kosztów pracy.

W tabeli 1.1 podano liczbę statków morskiej floty handlowej świata zgodnie ze stanem na dzień 1 stycznia 2010 r. według kluczowych krajów o największej liczbie zarejestrowanych jednostek.

¹ *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 45

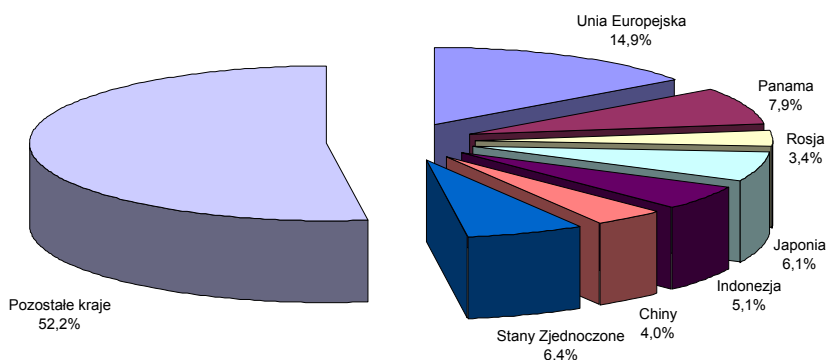
Tabela 1.1

**Statki morskiej floty handlowej zarejestrowane w wybranych krajach
według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.**

Lp.	Nazwa kraju	Liczba statków
1.	Unia Europejska	15 225
2.	Panama	8 100
3.	Stany Zjednoczone	6 546
5.	Japonia	6 221
6.	Indonezja	5 205
7.	Chiny	4 064
8.	Rosja	3 465
9.	Pozostałe kraje	53 368

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

Rysunek 1.1 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.



Rys. 1.1. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej świata zarejestrowanych w wybranych krajach według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

W tabeli 1.2 zestawiono kraje posiadające największe rejestry statków morskiej floty handlowej, w których zarejestrowano statki o największej nośności światowego tonażu, wyrażone w DWT (*ang. Deadweight Tons*)² według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Tabela 1.2

**Największe rejestry statków morskiej floty handlowej na świecie
w styczniu 2011 r.**

Lp.	Nazwa kraju	Liczba DWT
1.	Panama	306 032
2.	Liberia	166 246
3.	Wyspy Marshalla	98 757
5.	Hongkong	91 733
6.	Grecja	71 420
7.	Bahamy	67 465
8.	Singapur	67 287
9.	Malta	61 294
10.	Chiny	52 741
11.	Cypr	32 321
12.	Pozostałe kraje	380 477

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 47

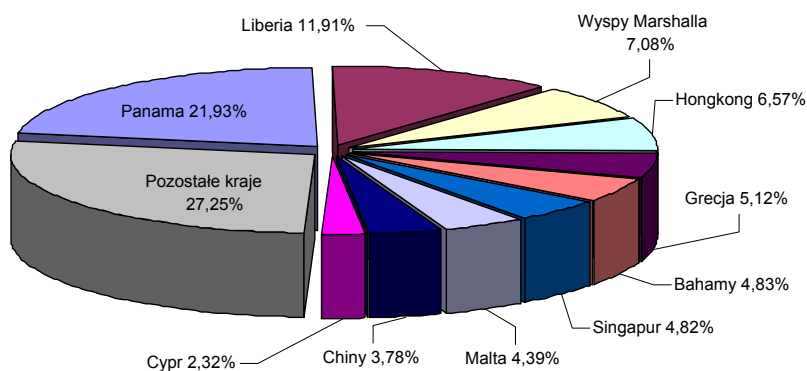
Rysunek 1.2 ilustruje procentowy udział światowej floty handlowej w krajach, w których zarejestrowano statki o największym tonażu (w DWT) według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

W dziesięciu największych otwartych rejestrach³ statków na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r. zarejestrowano aż 56,89% światowej floty handlowej. Pod banderą Panamy pływała flota o nośności 306 mln DWT (21,9% światowej floty). Na drugim miejscu odnotowano Liberię 166 mln DWT (11,9% światowej floty). Kolejne miejsca pod względem wielkości zarejestrowanej floty zajęły Wyspy Marshalla (7,0%), Hongkong (6,5%), Grecja (5,1%) oraz Wyspy Bahama (4,8%). Największa liczba statków pływała pod banderą Panamy (7,7%), USA (6,1%), Japonii (5,9%), Indonezji (5,5%), Chin (3,9%) oraz Rosji (3,3%). W 2009 r. rekordowo wysoki przyrost nośności tonażu, wyrażonej w DWT, zanotowała bandera

² Miara nośności statku w tonach.

³ Rejestr otwarty definiuje się jako taki, który nie nakłada żadnych ograniczeń związanych z narodowością lub miejscem inkorporacji właściciela statku.

Indonezji (+49,04%), co było związane z powrotem pod narodową banderę dużej liczby statków będących własnością indonezyjskich przewoźników morskich. W styczniu 2010 r. tylko 20,9% indonezyjskiego tonażu korzystało z obcej bandery, w porównaniu z 29,4% jeszcze rok wcześniej. Dwucyfrowy przyrost tonażu rejestrowanych statków pod narodową banderą zanotowały także Włochy (+19,84%), Francja (+16,61%) oraz Wietnam (+16,4%). W rejestrze Panamy zarejestrowane są głównie statki właścicieli pochodzących z Japonii (52,8%), Chin (10,6%), Korei Południowej (9,7%) oraz Grecji (7,6%). Bandera Liberii wykorzystywana jest przez przewoźników morskich głównie z Niemiec (32,5%) oraz z Grecji (21,5%). W tabeli 1.3 przedstawiono liczbę i pojemność brutto statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r. Statystyka zawarta w tabeli obejmuje kraje, w których łączna pojemność brutto statków była większa niż 1 milion GT.⁴



Rys. 1.2. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej świata według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 47

⁴ GT (ang. Gross Tonnage) miara pojemności (tonaż) brutto statków handlowych.

Tabela 1.3

**Statki morskiej floty handlowej zarejestrowane
w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.**

Lp.	Nazwa kraju	Statki ogółem	Pojemność brutto [tys. GT]
1.	Belgia	246	4 301
2.	Cypr	1 026	20 169
3.	Dania	490	10 804
5.	Finlandia	284	1 459
6.	Francja	950	6 839
7.	Grecja	1 517	38 911
8.	Hiszpania	1 790	2 881
9.	Malta	1 613	35 037
10.	Niderlandy	1 332	6 966
11.	Niemcy	948	15 157
12.	Szwecja	538	4 045
13.	Wielka Brytania	1 667	16 958
14.	Włochy	1 635	15 531

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011, Główny Urząd Statystyczny, s. 381 – 383

Malta jako jeden z największych europejskich rejestrów statków zdominowany był na początku 2011 r. przez statki będące własnością greckich przewoźników morskich (27 mln DWT), niemieckich (3,2 mln DWT) oraz ze Stanów Zjednoczonych (0,6 mln DWT)⁵. W tabeli 1.4 przedstawiono procentowy rozkład morskiej floty handlowej w krajach Unii Europejskiej zgodnie ze stanem na dzień 1 stycznia 2010 r., według kryterium liczby statków.

Rysunek 1.3 ilustruje procentowy udział statków zarejestrowanych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

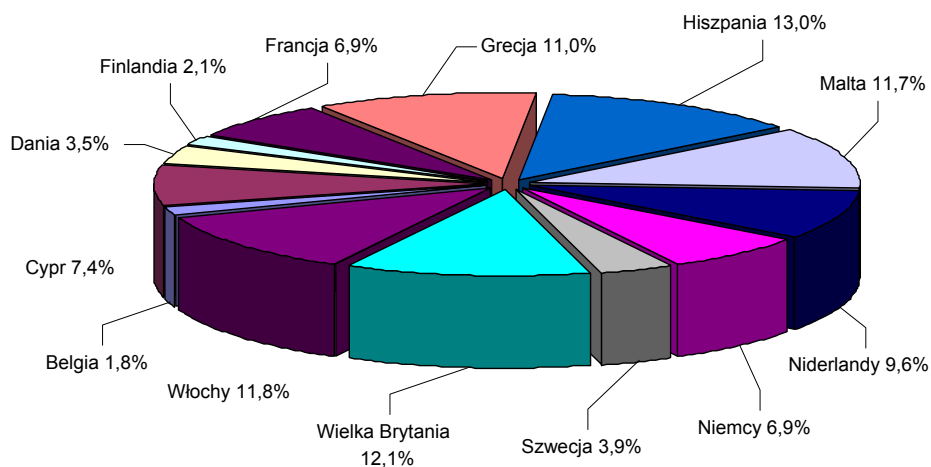
⁵ UNCTAD, Review Of Maritime Transport 2011, s. 50

Tabela 1.4

Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Lp.	Nazwa kraju	Procentowy udział statków we flocie narodowej Unii Europejskiej [%]
1.	Belgia	1,8
2.	Cypr	7,4
3.	Dania	3,5
5.	Finlandia	2,1
6.	Francja	6,9
7.	Grecja	11,0
8.	Hiszpania	13,0
9.	Malta	11,7
10.	Niderlandy	9,6
11.	Niemcy	6,9
12.	Szwecja	3,9
13.	Wielka Brytania	12,1
14.	Włochy	11,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 381 – 383



Rys. 1.3. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 381 – 383

Tendencję do rejestracji statków w konkurencyjnych rejestrach innych państw obserwuje się przede wszystkim wśród przewoźników państw wysokorozwiniętych. Główną, lecz nie jedyną, przyczyną tego zjawiska są wysokie koszty pracy marynarzy zatrudnionych według prawa narodowych bander tych krajów. Zjawisko to prezentuje tabela 1.5.

Tabela 1.5

Procentowy udział statków rejestrowanych pod banderami innymi niż narodowe w wybranych krajach świata według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Lp.	Wysokorozwinięte kraje o największej liczbie statków będących własnością narodowych przewoźników morskich	Statki ogółem	Procentowy udział statków pod obcymi banderami	Kraje rozwijające się o największej liczbie statków będących własnością narodowych przewoźników morskich	Statki ogółem	Procentowy udział statków pod obcymi banderami
1.	Japonia	3 795	68,0	Chiny	3 651	57,2
2.	Niemcy	3 798	85,0	Rosja	1 891	71,5
3.	Grecja	3 213	68,0	Turcja	1 199	60,2
4.	Norwegia	1 984	65,4	Indonezja	953	17,6
5.	USA	1 972	47,4	Wietnam	562	32,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 44

Największy udział morskich statków handlowych floty światowej zarejestrowano pod koniec 2011 r. w Panamie, która należy do krajów oferujących niskie podatki i rozbudowane regulacje prawne odnośnie tajemnicy bankowej, zbliżone do tzw. rajów podatkowych i offshorowych centrów finansowych⁶. Podobne warunki stwarzają między innymi Liberia, Vanuatu, Wyspy Marshalla, Malta, Wyspy Dziewicze Stanów Zjednoczonych oraz Brytyjskie Wyspy Dziewicze⁷. Kraje te oferują regulacje prawne mające na celu minimalizację obciążeń podatkowych i innych należności publicznoprawnych, ochronę majątku przed przyszłymi wierzycielami, maksimum poufności o statusie majątkowym obywateli i korporacji oraz elastyczną formułę prowadzenia działalności, np. poprzez tworzenie przedsiębiorstw będących formą pośrednią pomiędzy spółką a fundacją.

⁶ Pod pojęciem „spółek offshorowych” rozumie się wehikuły korporacyjne zakładane w państwach zaliczanych do kategorii „rajów podatkowych”. <http://www.raje.podatkowe.pl/spolki-offshore.html>

⁷ Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 maja 2005 r. w sprawie określenia krajów i terytoriów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową dla celów podatku dochodowego od osób prawnych, Dz. U. z 2005 r., nr 94, poz. 791

Wobec znacznie większego ryzyka fiskalnego i regulacyjnego w krajach rozwiniętych, przedsiębiorcy z tych krajów przenoszą część swojej opodatkowanej aktywności do offshorowych centrów finansowych. Działalność przewoźników morskich ma charakter bardzo mobilny, stąd powszechne na świecie stało się wykorzystywanie centrów offshorowych i rejestrowanie statków w krajach oferujących niskie obciążenia fiskalne, liberalne reżimy prawne i otwarte rejestry statków dla wszystkich przewoźników morskich.

Od początku lat 70. XX wieku popularności otwartych rejestrów towarzyszył swoisty boom w zatrudnianiu na statkach marynarzy z Filipin, a w latach 80. marynarzy z Europy Środkowo-Wschodniej. Z kolei w latach 90. wzrosło zainteresowanie przewoźników morskich ofertą marynarzy z Chin. W 1995 r. japońscy przedsiębiorcy morscy zatrudniali około 20 000 marynarzy z Chin jako alternatywnego źródła siły roboczej w stosunku do Filipińczyków, którzy stanowili w tym okresie 80% obcej siły roboczej na globalnym rynku pracy w żegludze międzynarodowej⁸. Międzynarodowi przewoźnicy morscy poszukiwali także marynarzy spośród ofert pracy z Europy Środkowo-Wschodniej oraz innych krajów, m. in. takich jak: Indie, Bangladesz, Ghana, Senegal, Wenezuela, Peru, Kuba czy Jamajka. Zjawisko to wymusiło powstawanie i rozwój organizacji pośrednictwa pracy dla sektora międzynarodowego transportu morskiego. Światowi przewoźnicy morscy nawiązali stałe i bezpośrednie kontakty z instytucjami kształcącymi marynarzy, np. w Chinach, Indiach i Filipinach.

Rynek zatrudnienia marynarzy ma charakter globalny, a wszystkie statystyki globalne powinny być oparte na statystykach poszczególnych państw. W Polsce brak jest wyspecjalizowanych instytucji badawczych szeroko pojętego rynku pracy w żegludze międzynarodowej. Od lat 90. XX wieku Polska jest dużym eksporterem marynarzy na międzynarodowym rynku pracy. W 2010 r. około 100% polskich marynarzy zatrudnionych było pod obcymi banderami na statkach handlowych w żegludze międzynarodowej. Liczbę polskich marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej prowadzonej przez przewoźników morskich Unii Europejskiej (EU-25) oraz Europejską Strefę Ekonomiczną w 2005 r. szacowano na około 35 000 osób⁹.

⁸ Lloyds List 1995

⁹ K. Mitroussi: *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities*, Marine Policy 32, Elsevier Ltd., Wielka Brytania 2008, s. 1045

1.1. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Niemiec

1.1.1. Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Niemiec w latach 2000 – 2010

W latach 2000 – 2009 wyraźnie wzrosła liczba statków na świecie, a także nastąpił znaczny wzrost potencjału kapitałowego, koncentrującego inwestycje we flotę handlową, na co wskazuje też dynamika wzrostu liczby statków będących własnością niemieckich przewoźników morskich. Liczba tych statków wzrosła z 2 103 w 2000 r. do 3 627 w 2009 r. tj. o 72%. Pomimo tego wzrostu liczba statków zarejestrowanych w ISR nie wykazuje wyraźnej dynamiki wzrostowej. Wzrost liczby statków niemieckich inwestorów przy braku relatywnego wzrostu rejestracji statków w niemieckim rejestrze narodowym oznacza, że zostały one zarejestrowane w innych rejestrach otwartych statków na świecie.

W tabeli 1.6 przedstawiono liczbę statków morskiej floty handlowej na świecie, a także liczbę statków będących własnością niemieckich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod narodową banderą Niemiec i zarejestrowanych w International Shipping Register (ISR).

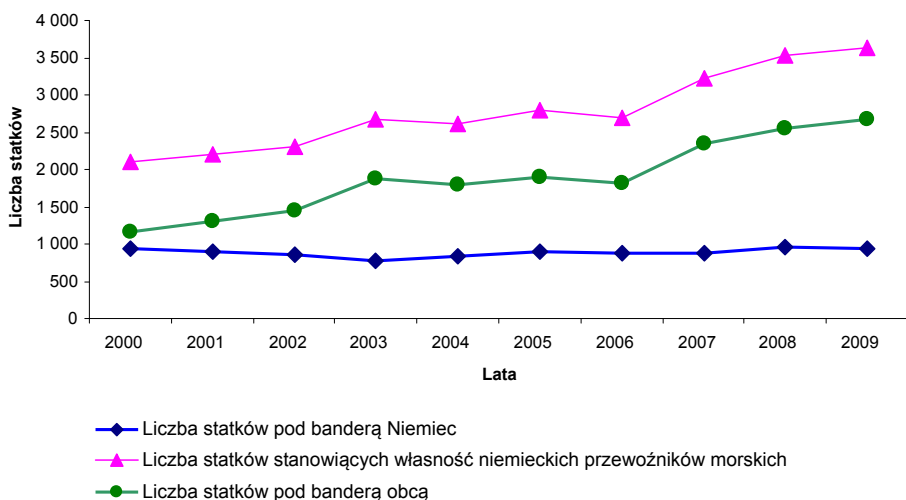
Rysunek 1.4 ilustruje dynamikę zmian liczby statków stanowiących własność niemieckich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Niemiec w latach 2000 – 2009.

Tabela 1.6.

Intensywność rejestracji statków niemieckich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009

Lp.	Lata	Statki na świecie	Statki będące własnością niemieckich przewoźników morskich	Statki ogółem	
				statki pod banderą Niemiec	procentowy udział statków pod banderą Niemiec w stosunku do liczby statków niemieckich przewoźników morskich ogółem
1.	2000	87 546	2 103	944	44,8
2.	2001	87 939	2 212	906	40,9
3.	2002	89 010	2 301	857	37,2
4.	2003	89 899	2 664	782	29,3
5.	2004	89 960	2 617	829	31,6
6.	2005	92 105	2 791	894	32,0
7.	2006	94 939	2 695	881	32,6
8.	2007	97 364	3 223	885	27,4
9.	2008	99 741	3 522	961	27,2
10.	2009	102 194	3 627	948	26,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254



Rys. 1.4. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność niemieckich przewoźników morskich i eksploatowanych pod banderą Niemiec oraz pod obcymi banderami w latach 2000 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254

W tabeli 1.7 podano liczbę statków zarejestrowanych pod narodową banderą Niemiec i całkowitą liczbę statków na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

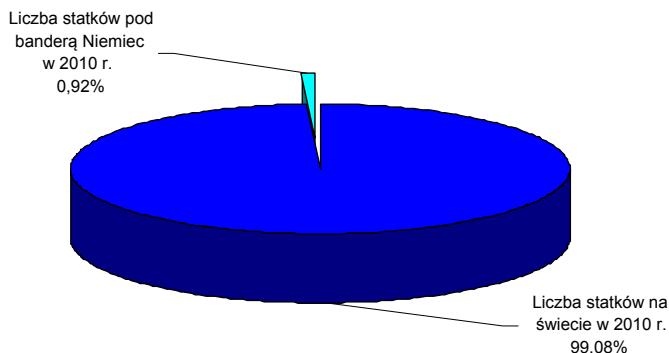
Tabela 1.7

Statki zarejestrowane w Niemczech w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Statki ogółem
1.	Statki na świecie	102 194
2.	Statki pod banderą Niemiec	948

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

Rysunek 1.5 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w niemieckim rejestrze statków i podnoszących niemiecką banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.



Rys. 1.5. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Niemczech i podnoszących niemiecką banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

W tabeli 1.8 przedstawiono wielkość tonażu statków floty handlowej (wyrażoną w DWT), będącej własnością niemieckich przewoźników morskich oraz łącznego tonażu statków światowej floty handlowej według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

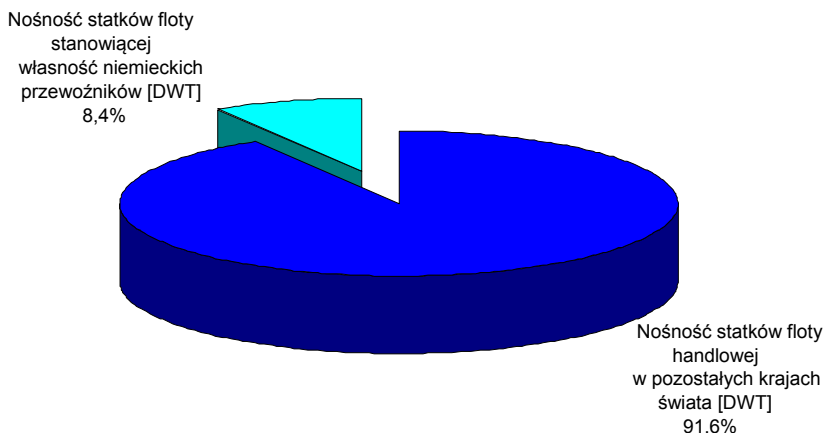
Tabela 1.8

Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników niemieckich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Nośność statków w DWT
1.	Tonaż światowej floty handlowej	1 251 649 458
2.	Tonaż floty stanowiącej własność przewoźników niemieckich	114 772 646

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Rysunek 1.6 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej stanowiącej własność niemieckich przewoźników morskich, według kryterium sumy nośności statków (mierzonej w DWT), we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.



Rys. 1.6. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność niemieckich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Procentowy udział nośności statków morskiej floty handlowej, mierzonej w DWT, będącej własnością niemieckich przewoźników morskich stanowi około 9% w światowej flocie ogółem. Współczynnik ten klasyfikuje Niemcy jako jednego z największych przewoźników morskich na świecie. Jednak na początku 2010 r. aż 87,4% handlowych statków niemieckich zarejestrowanych było pod innymi banderami niż narodowa bandera (ISR). Jest to zjawisko charakterystyczne dla państw rozwiniętych, których reżimy fiskalne i regulacyjne nie stanowią konkurencji dla bander krajów oferujących lokalne otoczenie gospodarcze skłaniające przewoźników morskich do stosowania offshorowych rozwiązań korporacyjnych.

Pod koniec kwietnia 2011 r. przewoźnicy niemieccy byli właścicielami 4038 statków o pojemności powyżej 1000 GT, w tym 407 statków pływało pod flagą niemiecką, a 565 statków pod flagą założonego przez Niemcy tzw. rejestru otwartego GIS (*ang. German International Ship Register*). Struktura zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ewaluowała w kierunku zwiększenia udziału załóg obcych a zmniejszenia udziału marynarzy niemieckich w ogólnej liczbie zatrudnionych. W tabeli 1.9 przedstawiono trend znaczącego zmniejszenia liczby zatrudnionych ogółem na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ISR w latach 1980 – 2007.

Tabela 1.9

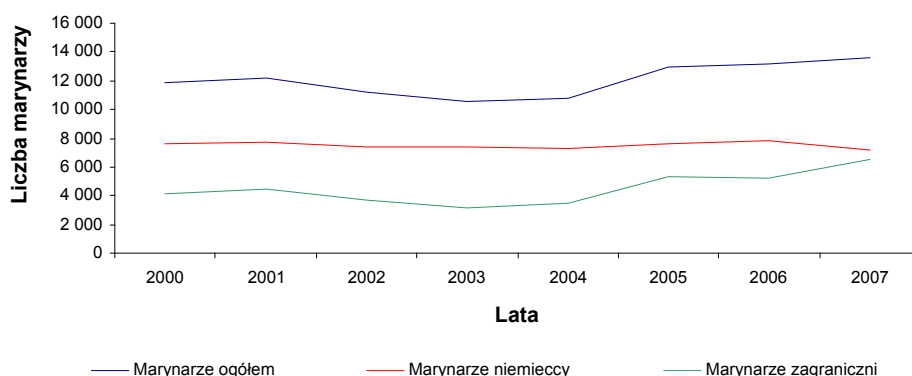
**Zatrudnienie marynarzy na statkach zarejestrowanych w niemieckim
International Shipping Register w latach 1980 – 2007**

Lp.	Lata*/	Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ISR	Marynarze niemieccy zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ISR	Marynarze zagraniczni zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ISR	Procentowy udział zatrudnienia marynarzy niemieckich w ogólnej liczbie zatrudnionych
1.	1980	32 289	25 202	b.d.	78
2.	1985	27 017	21 781	b.d.	81
3.	1990	15 852	11 262	b.d.	71
4.	2000	11 838	7 650	4 188	65
5.	2001	12 216	7 704	4 512	63
6.	2002	11 207	7 454	3 753	67
7.	2003	10 542	7 356	3 186	68
8.	2004	10 801	7 286	3 515	67
9.	2005	12 986	7 664	5 322	59
10.	2006	13 155	7 885	5 270	60
11.	2007	13 636	7 135	6 501	52

*/ dane z grudnia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: E. Kahveci, N. Lillie, P. Chaumette, A. Lane, A. Veen, *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe*, ETF, Bruksela 2011, s. 19

Na rysunku 1.7 zilustrowano trendy zmian liczby marynarzy niemieckich i zagranicznych na tle zmian ogólnej liczby zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze statków.



Rys. 1.7. Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ISR w latach 2000 – 2007

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: E. Kahveci, N. Lillie, P. Chaumette, A. Lane, A. Veen, *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe*, ETF, Bruksela 2011, s. 19

1.1.2. Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Niemiec

W celu przeciwdziałania rosnącej konkurencji ze strony otoczenia fiskalno-regulacyjnego oferowanego przewoźnikom morskim przez kraje z tzw. offshorowych centrów finansowych, Komisja Europejska opublikowała w 1989 r. pierwsze wytyczne o dopuszczalnej pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego w krajach Unii Europejskiej. Proponowane instrumenty pomocy publicznej miały przyczynić się do podniesienia globalnej pozycji konkurencyjnej przewoźników morskich, rejestrujących statki pod narodowymi banderami krajów UE. Wytyczne Komisji Europejskiej były stopniowo uaktualniane i dostosowywane do zmieniającego się otoczenia makroekonomicznego. Ostatnie obowiązujące rekomendacje pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego przedstawia:

1. Komunikat Komisji C(2004)43 – Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego,
2. Komunikat Komisji C(2009)132/06 – Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami.

W świetle Wytycznych Komisji Europejskiej rekomendowane są instrumenty pomocy publicznej, obejmujące swym zakresem pomoc finansową, inwestycyjną oraz pomoc w zatrudnieniu marynarzy na statkach eksploatowanych pod narodowymi banderami krajów UE.

W ramach instrumentów pomocy publicznej o charakterze inwestycyjnym dopuszczonych do stosowania mieści się:

- 1) możliwość przyspieszonej amortyzacji podatkowej inwestycji tonażowych,
- 2) prawo do kumulacji bezpodatkowej zysków ze sprzedaży statków (w określonym kilkuletnim okresie), pod warunkiem dokonania przez przewoźnika morskiego reinwestycji środków finansowych pozyskanych ze sprzedaży statków na zakup lub modernizację i remont posiadanych statków,
- 3) pomoc na poprawę bezpieczeństwa żeglugi i ochronę środowiska morskiego.

Z kolei instrumenty pomocy publicznej o charakterze finansowym dopuszczają możliwość zastąpienia systemu opodatkowania na zasadach ogólnych systemem tzw. podatku tonażowego, mającego charakter ryczałtowy, którego intensywność zależna jest od nośności posiadanego tonażu morskiego. Na wprowadzenie takiego uregulowania najwcześniej, bo już w 1957 r., zdecydowała się Grecja, a wzorowane na tym modelu przepisy wprowadziły w 1963 r. Malta oraz Cypr. W kolejnych latach

podatek tonażowy wprowadziły także Holandia (1996), Norwegia (1996), Niemcy (1999), Wielka Brytania (2000), Belgia, Francja i Dania (2002) oraz Polska (2007).

W ramach instrumentów pomocy publicznej (dopuszczonych do stosowania) o charakterze wsparcia zatrudnienia na statkach pod narodowymi banderami krajów UE mieści się:

- 1) zwolnienie, obniżenie lub subwencjonowanie należności publicznoprawnych z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne,
- 2) zwolnienie, obniżenie lub subwencjonowanie należności publicznoprawnych z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych,
- 3) zwrot kosztów repatriacji marynarzy, w szczególności marynarzy zatrudnionych na pokładach statków eksploatowanych w rejsach dalekomorskich,
- 4) dofinansowanie kosztów szkolenia i/lub rekompensata wynagrodzenia wypłacanego marynarzom za okres szkoleń.

Komisja Europejska w Wytocznych Wspólnoty rekomenduje wprowadzenie określonego wachlarza instrumentów pomocowych dla sektora transportu morskiego. Zakres i metody wdrożenia pomocy są w gestii poszczególnych państw członkowskich UE. Intensywność pomocy dotycząca opodatkowania dochodów marynarzy podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz wysokości składek na ubezpieczenia społeczne może osiągać nawet 100%, pod warunkiem objęcia pomocą rzeczywistych kwot wydatków marynarza i pracodawcy, a model tej pomocy jest transparentny i zawiera mechanizmy zapobiegające powstawaniu nadużyć.

Otoczenie fiskalno-regulacyjne w Niemczech nie przewiduje pomocy państwa w formie bezpośredniego zwolnienia grupy zawodowej marynarzy z podatku dochodowego od osób fizycznych. Podatek ten płacony jest przez marynarzy na zasadach ogólnych, według następujących progów dochodowych i stawek podatkowych:¹⁰

- do 7 633 euro – 0%,
- od 7 664 do 52 151 euro – 16%,
- od 52 152 euro – 45%.

W zakresie ubezpieczeń społecznych marynarze zatrudnieni na statkach pod niemiecką banderą poddani są następującym zasadom ubezpieczenia i obciążenia:¹¹

¹⁰ Uzasadnienie Ministerstwa Infrastruktury do projektu Ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, Warszawa wrzesień 2009 r.

¹¹ Ibidem

1. Składka z tytułu obowiązkowego zdrowotnego ubezpieczenia państwowego wynosi od 12 do 14% dochodu brutto marynarza. Pracodawca i marynarz wnoszą składkę po 50%. Marynarz ponadto odprowadza składkę dodatkową w wysokości 0,9% dochodu brutto, której płatnikiem jest pracodawca. W niemieckim systemie ubezpieczeń zdrowotnych występują także fundusze prywatne, ale ubezpieczenie w nich jest dobrowolne.
2. Składka z tytułu ubezpieczenia emerytalno-rentowego wynosi 19,5%, ale nie więcej niż 5250 euro miesięcznie. Pracodawca i marynarz wnoszą tę składkę w proporcji po 50%.
3. Ubezpieczenie od skutków bezrobocia jest państwowym ubezpieczeniem, obowiązkowym dla wszystkich pracowników, w tym dla marynarzy. Składka wynosi 6,5% wynagrodzenia od każdego pracownika i jest płacona w proporcji po 50% przez pracodawcę i pracownika.
4. Przewoźnik morski jako pracodawca ma obowiązek zgłoszenia wszystkich zatrudnionych marynarzy do ubezpieczenia wypadkowego. Składki są finansowane w całości przez pracodawcę, a ich wysokość uzależniona jest od liczby zatrudnionych marynarzy oraz szacowanego ryzyka wypadkowego w miejscu pracy.

W 2010 r. było zarejestrowanych pod innymi banderami niż narodowa 84,7% statków stanowiących własność niemieckich armatorów, a liczba marynarzy narodowości niemieckiej zatrudnionych w 2009 r. na statkach pod niemiecką banderą stanowiła nieco ponad 50%. Aby zmniejszyć skalę rejestrowania statków handlowych należących do przewoźników niemieckich pod obcymi banderami, rząd Niemiec wprowadził specjalny system ulg przysługujących właścicielom statków rejestrowanych w tzw. otwartym rejestrze niemieckim GIS (German International Ship Register). Celem redukcji dodatkowych kosztów pracy marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w GIS, rząd federalny wypłaca pracodawcom specjalne subsydia. Dopłaty obejmują marynarzy będących obywatelami Niemiec oraz tzw. krajów starej Unii Europejskiej. Subsydia rządowe podnoszące konkurencyjność kosztów pracy na statkach nie obejmują obywateli państw, które przystąpiły do UE od dnia 1 maja 2004 r. i później. Poziom subsydiów, o który należy aplikować rokrocznie, uzależniony jest od wielkości statku (powyżej/poniżej 3,000 GT) oraz funkcji pełnionej przez marynarza na statku. Stawki dopłat do poszczególnych stanowisk pokazuje tabela 1.10.

Tabela 1.10

Dopłaty do wynagrodzeń marynarzy (w euro) zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w German International Ship Register w październiku 2008 r.

Stanowisko pracy	Wielkość statku	
	≤ 3000 GT	> 3000 GT
Kapitan	13 000	16 700
Główny inżynier/pierwszy oficer	13 000	15 000
Oficer nawigacyjny/drugi inżynier	15 400	15 400
Pozostali oficerowie	12 200	12 200
Mechanik	12 700	12 700
Marynarz	9 400	9 400

Źródło: Guide to Changing Flag, See-Berufsgenossenschaft, Reimersstweite 2, Hamburg, s. 60

Ponadto niemieckie prawo podatkowe umożliwia pracodawcy zatrudniającemu marynarzy na statkach zarejestrowanych w GIS zmniejszenie o 40% należnego podatku od płac. Tak więc pracodawca płaci tylko 60% należnego podatku. Ulga ta przysługuje pracodawcy niezależnie od narodowości zatrudnionego marynarza. Aby otrzymać ulgę, długość kontraktu marynarza nie może być krótsza niż 183 dni w roku. Podatek może zmniejszyć nie tylko pracodawca będący właścicielem statku, ale także np. agent załogowy (*ang. crew manager*). Rząd federalny subsyduje także szkolenia dla mechaników pokładowych oraz oficerów nawigacyjnych pływających na statkach zarejestrowanych w GIS. Dofinansowanie to wynosi 25 000 euro na jednego przeszkolonego marynarza.

1.2. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Wielkiej Brytanii

1.2.1. Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Wielkiej Brytanii w latach 2000 – 2010

Analiza danych statystycznych dotyczących liczby statków stanowiących własność brytyjskich przewoźników morskich w relacji do liczby statków podnoszących brytyjską banderę narodową wskazuje na zjawisko odwrotne do przedmiotowej relacji obserwowanej w Niemczech. Liczba statków zarejestrowanych pod brytyjską banderą od 2006 r. przekracza liczbę statków stanowiących własność brytyjskich przewoźników morskich. Fakt ten determinuje posiadanie przez Wielką Brytanię offshorowego centrum finansowego na Brytyjskich Wyspach Dziewiczych oraz

wdrażanie skutecznych instrumentów pomocy państwa dla transportu morskiego dopuszczonych przez Komisję Europejską.

W tabeli 1.11 podano liczbę statków będących własnością brytyjskich przewoźników morskich, w tym liczbę statków zarejestrowanych w rejestrze statków Wielkiej Brytanii oraz liczbę statków handlowych na świecie w latach 2000 – 2009.

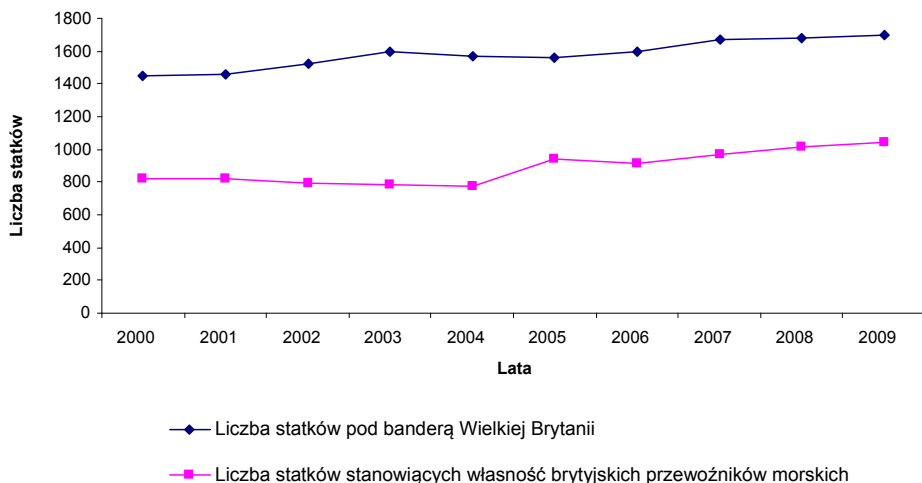
Rysunek 1.8 ilustruje dynamikę zmian liczby statków stanowiących własność brytyjskich przewoźników morskich oraz statków eksploatowanych pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 2000 – 2009.

Tabela 1.11

Intensywność rejestracji statków brytyjskich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009

Lp.	Lata	Statki na świecie	Statki będące własnością brytyjskich przewoźników morskich	Statki ogółem	
				statki pod banderą Wielkiej Brytanii	procentowy udział statków obcych przewoźników morskich w stosunku do liczby statków pod banderą Wielkiej Brytanii
1.	2000	87 546	819	1 448	43,4
2.	2001	87 939	825	1 462	43,5
3.	2002	89 010	792	1 525	48,0
4.	2003	89 899	781	1 594	51,0
5.	2004	89 960	777	1 569	50,4
6.	2005	92 105	944	1 563	39,6
7.	2006	94 939	915	1 598	42,7
8.	2007	97 364	966	1 637	40,9
9.	2008	99 741	1018	1 676	39,2
10.	2009	102 194	1040	1 697	38,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254



Rys. 1.8. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność brytyjskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 2000 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254

W tabeli 1.12 podano liczbę statków zarejestrowanych pod narodową banderą Wielkiej Brytanii i całkowitą liczbę statków na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

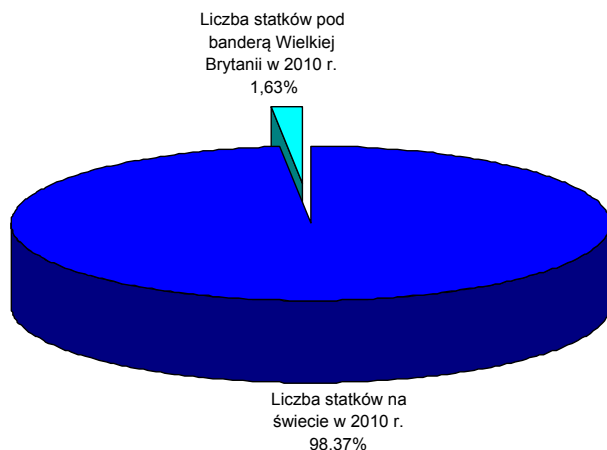
Tabela 1.12

Statki zarejestrowane w Wielkiej Brytanii w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Statki ogółem
1.	Statki na świecie	99 741
2.	Statki pod banderą Wielkiej Brytanii	1 676

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 345 – 348

Rysunek 1.9 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w brytyjskim rejestrze statków, podnoszących brytyjską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.



Rys. 1.9. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii i podnoszących brytyjską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

W tabeli 1.13 przedstawiono wielkość tonażu statków floty handlowej (wyrażoną w DWT), będącej własnością brytyjskich przewoźników morskich oraz łącznego tonażu światowej floty handlowej według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

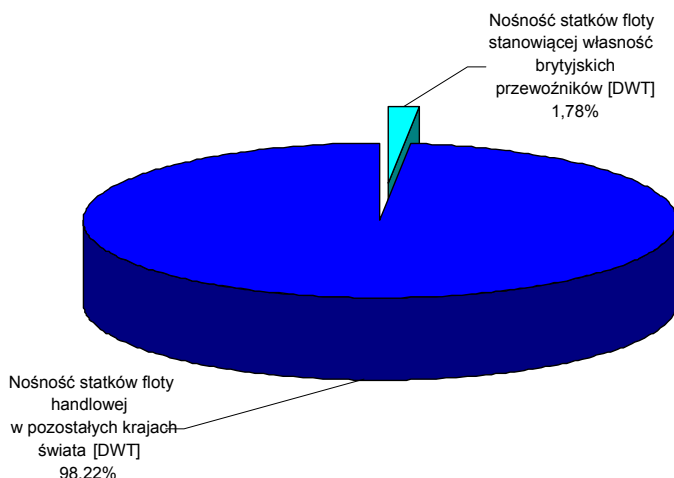
Tabela 1.13

Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników brytyjskich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Nośność statków w DWT
1.	Tonaż światowej floty handlowej ogółem	1 251 649 458
2.	Tonaż floty stanowiącej własność przewoźników brytyjskich	22 323 791

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Rysunek 1.10 ilustruje procentowy udział morskiej floty handlowej stanowiącej własność brytyjskich przewoźników morskich, według kryterium sumy nośności statków, mierzonej w DWT, we flocie światowej ogółem zgodnie ze stanem na dzień 1 stycznia 2011 r.



Rys. 1.10. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność brytyjskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Review of Maritime Transport 2011, UNCTAD, s. 43

W latach 50. ubiegłego wieku liczba marynarzy narodowości brytyjskiej wynosiła około 140 000, natomiast w 1975 r. zmniejszyła się do około 87 000, a w 2010 r. już tylko około 29 000 marynarzy. W porównaniu więc z danymi z lat 50. liczba zatrudnionych na statkach Wielkiej Brytanii w 2010 r. zmniejszyła się aż o około 80%. W latach 1980 – 1990 dramatycznie zmniejszyła się także liczba kadetów z Wielkiej Brytanii zatrudnianych na statkach. Średni wiek oficerów obniżył się z 27 lat w 1980 r. do 47 lat w 2010 r. Równocześnie w 2010 r. około 65% oficerów z certyfikatami w Wielkiej Brytanii przekroczyło czterdziesty rok życia¹². Niepokojącym zjawiskiem jest zmniejszanie się liczby oficerów z certyfikatami zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii i wzrost załogi szeregowej. W tabeli 1.14 zamieszczono dane statystyczne dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach handlowych zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010.

¹² E. Kahveci, N. Lillie, P. Chaumette, A. Lane, A. Veen: *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe*, ETF, Bruksela 2011, s. 19

Tabela 1.14

Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010

Lp.	Wyszczególnienie	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1.	Uprawienia emerytalne od 62 lat														
1.1.	Oficerowie z certyfikatami*/	14 300	13 550	13 300	12 510	12 300	12 440	13 100	13 150	13 240	13 570	12 130	11 420	11 390	11 280
1.2.	Oficerowie bez certyfikatów	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	2 750	3 750	3 260	2 910	2 460	1 760	2 760	3 150	3 350
1.3.	Załoga szeregowa	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	9 510	10 490	10 430	9 380	9 750	8 150	9 330	10 400	11 340
1.4.	Oficerowie „kadeci”	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	1 010	1 000	1 030	1 050	1 110	1 430	1 700	1 800	1 830
1.5.	Ogółem	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	25 720	28 340	27 870	26 590	26 890	23 460	25 210	26 740	27 800
2.	Uprawienia emerytalne od 65 lat														
2.1.	Oficerowie z certyfikatami	14 400	14 580	13 920	13 090	12 880	13 060	13 580	13 650	13 910	14 370	12 760	12 090	12 110	12 140
2.2.	Oficerowie bez certyfikatów	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	2 750	3 750	3 260	2 910	2 460	1 760	2 760	3 150	3 350
2.3.	Załoga szeregowa	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	9 510	10 490	10 430	9 380	9 750	8 150	9 330	10 400	11 340
2.4.	Oficerowie „kadeci”	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	1 110	1 000	1 030	1 050	1 110	1 430	1 700	1 800	1 830
2.5.	Ogółem	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	26 340	28 810	28 370	27 250	27 690	24 100	25 880	27 460	28 660

*/ Do grupy oficerów z certyfikatami zalicza się także kapitanów, chłefów, mechaników i innych oficerów posiadających certyfikaty uznane przez Maritime and Coastguard Agency zgodnie z Konwencją STCW'95, ważne 5 lat.

Uwaga.

1. Liczby zaokrąglone zostały do 10.

Źródło: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 7 i 9

W tabeli 1.15 przedstawiono dynamikę zmian zatrudnienia marynarzy pływających na statkach pod banderą Wielkiej Brytanii z podziałem na dwie kategorie wiekowe (62 i 65 lat) w latach 1997 – 2010.

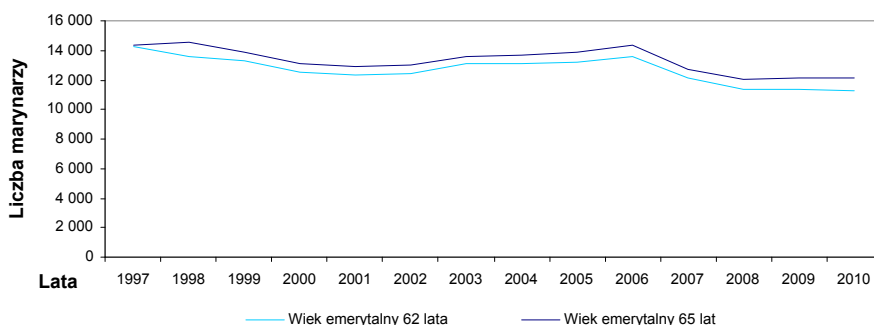
Tabela 1.15

Dynamika zmian zatrudnienia marynarzy na statkach pływających pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010

Lp.	Lata	Wiek emerytalny 62 lata	Wiek emerytalny 65 lat
1.	1997	14 300	14 400
2.	1998	13 550	14 580
3.	1999	13 300	13 920
4.	2000	12 510	13 090
5.	2001	12 300	12 880
6.	2002	12 440	13 060
7.	2003	13 100	13 580
8.	2004	13 150	13 650
9.	2005	13 240	13 910
10.	2006	13 570	14 370
11.	2007	12 130	12 760
12.	2008	11 420	12 090
13.	2009	11 390	12 110
14.	2010	11 280	12 140

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 7 i 9

Rysunek 1.11 ilustruje zmiany zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010 z podziałem na dwie kategorie wiekowe (62 i 65 lat).



Rys. 1.11. Dynamika zmian zatrudnienia marynarzy na statkach pływających pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 7 i 9

Liczba marynarzy z certyfikatami zatrudnionych na statkach w 2010 r. była niższa o około 21% od liczby w 1997 r. Jednak zatrudnienie marynarzy na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii od 2002 do 2010 r. wzrosło o około 8% przy kryterium wieku nabycia praw emerytalnych 62 lata i o około 8,5% przy przyjęciu kryterium wieku nabycia praw emerytalnych 65 lat. Statystyki Departamentu Transportu Wielkiej Brytanii prowadzone są równolegle dla dwóch grup uprawnionych do przejścia na emeryturę. Obecnie obowiązuje przepis uprawniający nabycie przez marynarzy praw emerytalnych od ukończenia 65 roku życia, jednak w grupie oficerów z certyfikatami przewoźnicy morscy zatrudniają także starszych pracowników. W tej grupie oficerów od 2002 r. odnotowuje się spadek liczby zatrudnionych na statkach o około 10%, a w stosunku do 1997 r. aż o 21%. Zjawisko zmniejszenia liczby zatrudnionych oficerów z certyfikatami znajduje swoje odzwierciedlenie w zmianie struktury zatrudnienia. W 2002 r. oficerowie z certyfikatami stanowili około 48% zatrudnionych na statkach, a w 2010 r. już tylko około 40%. Pozytywny trend obserwuje się w dynamice zmian liczby kadetów, praktykantów przygotowywanych do zdobywania dyplomów oficerskich. Od 2002 do 2010 r. ich liczba wzrosła aż o 820 osób (około 81%).

Brytyjscy przewoźnicy morscy zatrudniają także marynarzy zagranicznych. W czerwcu 2010 r. najliczniejszą grupą zagranicznych pracowników byli Filipińczycy, następnie Polacy, Ukraińcy, Rosjanie oraz Hindusi. Natomiast w 2009 r. najliczniejszą grupę marynarzy zagranicznych stanowili Polacy. Ogółem na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii zatrudnionych jest 7 774 marynarzy ww. narodowości, czyli około 58% ogółem zatrudnionych obcokrajowców. W tabeli 1.16 podano liczby charakteryzujące profil narodowościowy zatrudnienia marynarzy zagranicznych w czerwcu 2010 r.

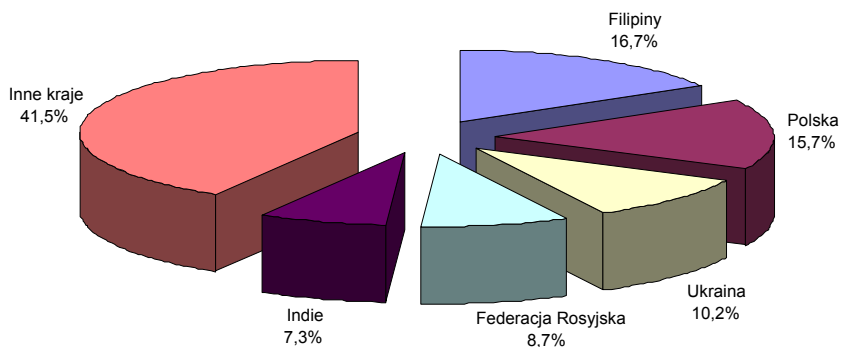
Tabela 1.16

**Zatrudnienie marynarzy zagranicznych na statkach zarejestrowanych
w Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.**

Lp.	Nazwa kraju	Marynarze zagraniczni	Udział procentowy
1.	Filipiny	2 216	16,7
2.	Polska	2 079	15,7
3.	Ukraina	1 355	10,2
4.	Federacja Rosyjska	1 153	8,7
5.	Indie	971	7,3
6.	Rumunia	839	6,3
7.	Chorwacja	703	5,2
8.	Łotwa	605	4,6
9.	Bułgaria	541	4,1
10.	Litwa	351	2,6
11.	Włochy	296	2,2
12.	Afryka Południowa	295	2,2
13.	Irlandia	198	1,5
14.	Norwegia	190	1,4
15.	Serbia i Czarnogóra	160	1,2
16.	Kanada	154	1,2
17.	Niemcy	134	1,0
18.	Estonia	121	0,9
19.	Holandia	101	0,8
20.	Sri Lanka	101	0,8
21.	Inne kraje	718	5,4
22.	Ogółem	13 281	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 26

Rysunek 1.12 ilustruje strukturę procentową zatrudnienia marynarzy zagranicznych na statkach zarejestrowanych w rejestrze Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.

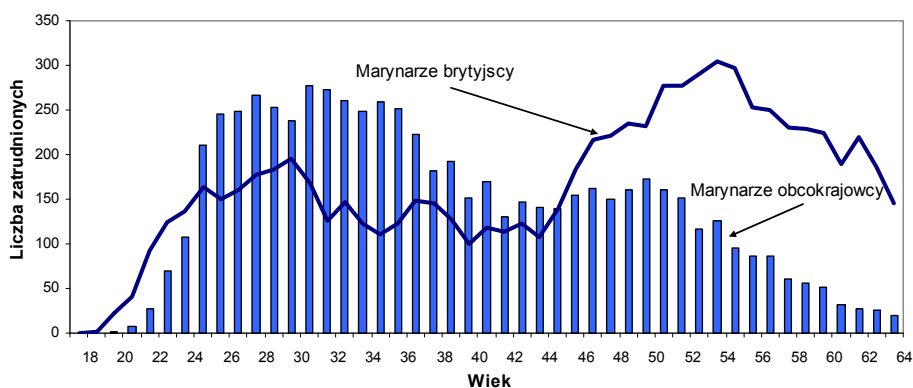


Rys. 1.12. Struktura procentowa zatrudnienia marynarzy zagranicznych na statkach zarejestrowanych w rejestrze Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 26

Istotnym czynnikiem oceny i planowania stanu zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w narodowym rejestrze Wielkiej Brytanii jest profil wiekowy tych pracowników. W czerwcu 2010 r. wśród zatrudnionych brytyjskich kapitanów aż 993 znajdowało się w grupie wiekowej od 50 do 55 lat, natomiast spośród kierowników działów maszynowych – chłofów w wieku od 55 do 60 lat zatrudnionych było 681. Kierownictwo statków w wieku powyżej 50 lat stanowiło ponad 6% zatrudnionych w 2010 r.¹³ Rysunek 1.13 ilustruje profil wiekowy marynarzy brytyjskich i marynarzy zagranicznych zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w narodowym rejestrze Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.

¹³ *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 21 i 22



Rys. 1.13. Profil wiekowy marynarzy brytyjskich i zagranicznych zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w narodowym rejestrze statków Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.

Źródło: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 28

Prognoza zatrudnienia brytyjskich oficerów z certyfikatami do 2030 r. wskazuje na głęboki spadek zatrudnionych w tej grupie zawodowej. W tabeli 1.17 podano planowane zatrudnienie brytyjskich oficerów z certyfikatami w latach: 2015, 2020, 2025 i 2030.

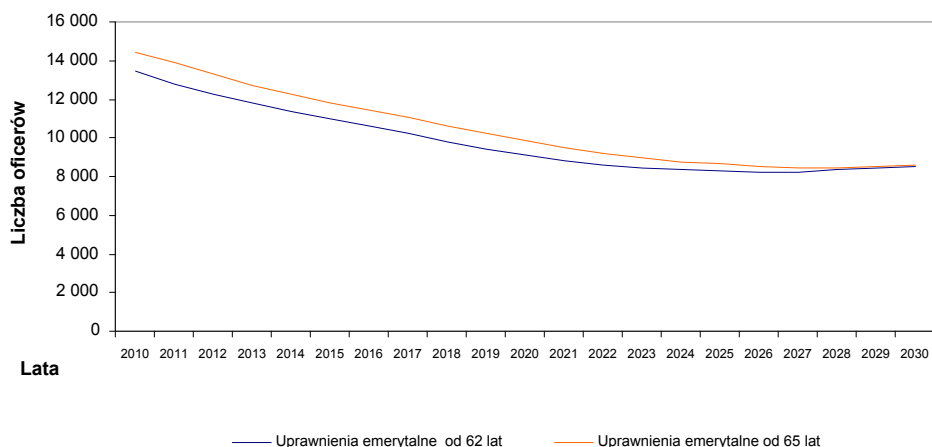
Tabela 1.17

Prognoza zatrudnienia oficerów z certyfikatami w Wielkiej Brytanii do 2030 r.

Lp.	Lata	2015	2020	2025	2030
	Wyszczególnienie				
1.	Uprawnienia emerytalne od 62 lat	11 000	9 125	6 274	8 509
2.	Uprawnienia emerytalne od 65 lat	11 801	9 857	8 652	8 592

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 30

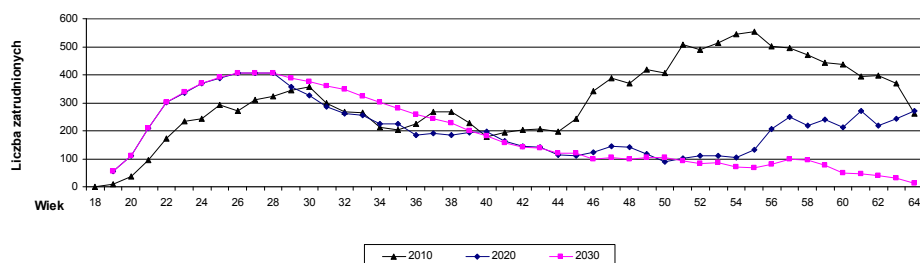
W tabeli 1.17 przedstawiono trend zmian w zatrudnieniu brytyjskich oficerów z certyfikatami do 2030 r., a rysunek 1.14 stanowi ilustrację tego trendu.



Rys. 1.14. Prognoza zatrudnienia brytyjskich oficerów z certyfikatami na statkach do 2030 r.

Źródło: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 30

Rysunek 1.15 ilustruje profil wiekowy prognozy zatrudnienia marynarzy brytyjskich do 2030 r.



Rys. 1.15. Profil wiekowy marynarzy brytyjskich planowany do 2030 r.

Źródło: *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 31

1.2.2. Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Wielkiej Brytanii

Opodatkowanie podatkiem dochodowym od osób fizycznych dochodów marynarzy podlega zasadom ogólnym. Powszechne roczne progi dochodowe i stawki podatkowe w Wielkiej Brytanii kształtują się następująco:

- próg pierwszy – kwota zwolnionego z opodatkowania dochodu wynosi 5135 funtów brytyjskich,

- próg drugi – dochód w przedziale 5136 – 7285 funtów brytyjskich opodatkowany jest stawką 10%,
- próg trzeci – dochód w przedziale 7286 – 38 435 funtów brytyjskich opodatkowany jest stawką 22%,
- próg czwarty – kwota dochodu ponad 38 435 funtów brytyjskich opodatkowana jest stawką 40%.

Korzystanie przez marynarzy brytyjskich z funduszu Ubezpieczenia Krajowego następuje w wymiarze pełnym pod warunkiem:¹⁴

- zatrudnienia na statkach pod banderą brytyjską,
- okazania brytyjskiej rezydencji podatkowej,
- opłacania składki do Ubezpieczenia Krajowego, której wysokość uzależniona jest od zakwalifikowania podatnika do jednej z sześciu grup, zależnego m.in. od wieku, dochodów i rodzaju umowy o pracę.

Jednak do Wielkiej Brytanii należą Brytyjskie Wyspy Dziewicze, stanowiące obszar gospodarczy o charakterze offshorowego centrum finansowego, koncentrujący rejestrację statków i oferujący globalną przewagę konkurencyjną przedsiębiorcom prowadzącym działalność gospodarczą w tym regionie.

1.3. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Norwegii

1.3.1. Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Norwegii w latach 2000 – 2010

Norwegia nie jest członkiem Unii Europejskiej. W 1960 r. utworzone zostało Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu (*ang. European Free Trade Association, EFTA*), w skład którego weszło siedem państw, w tym Norwegia. Obecnie członkami tego stowarzyszenia są: Norwegia, Szwajcaria, Islandia i Liechtenstein. Unia Europejska oraz EFTA realizują porozumienie utworzenia wspólnej strefy wolnego handlu na wszystkie towary. Organizacje te stosują jednolite regulacje, m. in. dotyczące dopuszczalności i limitów pomocy publicznej dla sektorów gospodarki państw członkowskich UE i EFTA.

W tabeli 1.18 podano liczbę statków morskiej floty handlowej na świecie oraz będących własnością norweskich przewoźników morskich i eksploatowanych pod

¹⁴ Uzasadnienie Ministerstwa Infrastruktury do projektu Ustawy o pracy na morskich statkach..., op. cit.

narodową flagą Norwegii w latach 2000 – 2009. Liczba statków na świecie w latach 2000 – 2009 wykazuje wyraźną tendencję wzrostową. Na znaczny wzrost potencjału kapitałowego koncentrującego inwestycje we flotę wskazuje także dynamika wzrostu liczby statków będących własnością norweskich przewoźników morskich – wzrost z 1688 statków w 2000 r. do 2027 w 2008 r. (tj. o 20%). Jednak pomimo tego wzrostu, liczba statków zarejestrowanych w Norwegii wykazuje dynamikę spadkową. Wzrost liczby statków norweskich inwestorów, przy spadku rejestracji statków w norweskim rejestrze narodowym oznacza przenoszenie aktywności żeglugowej norweskich przewoźników morskich do innych rejestrów otwartych statków na świecie.

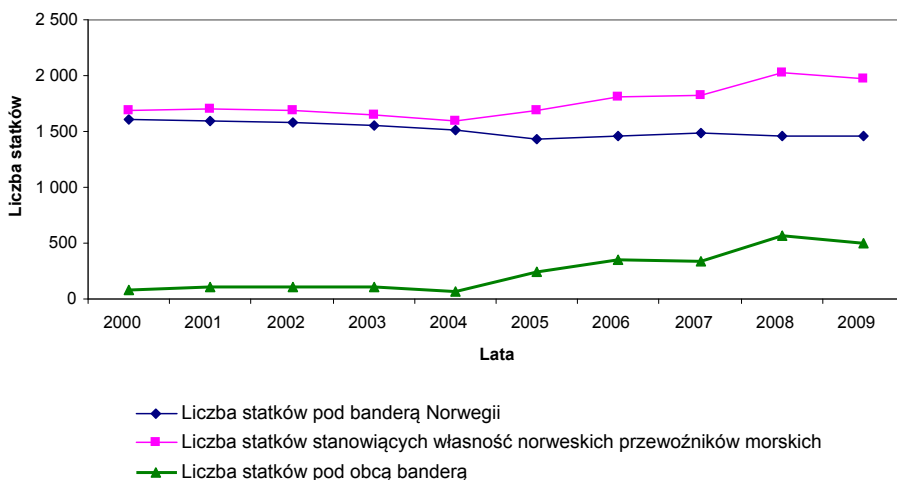
Tabela 1.18

**Intensywność rejestracji statków norweskich przewoźników morskich
pod narodową banderą w latach 2000 – 2009**

Lp.	Lata	Statki na świecie	Statki będące własnością norweskich przewoźników morskich	Statki ogółem	
				statki pod banderą Norwegii	procentowy udział statków pod banderą Norwegii w stosunku do liczby statków norweskich przewoźników morskich ogółem
1.	2000	87 546	1 688	1 606	95,1
2.	2001	87 939	1 708	1 601	93,7
3.	2002	89 010	1 691	1 577	93,3
4.	2003	89 899	1 653	1 548	93,6
5.	2004	89 960	1 589	1 517	95,5
6.	2005	92 105	1 683	1 439	85,5
7.	2006	94 939	1 810	1 461	80,7
8.	2007	97 364	1 825	1 490	81,6
9.	2008	99 741	2 027	1 454	71,7
10.	2009	102 194	1 968	1 463	74,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 381 – 383, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254

Rysunek 1.16 ilustruje dynamikę zmian liczby statków stanowiących własność norweskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Norwegii w latach 2000 – 2009.



Rys. 1.16. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność norweskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Norwegii w latach 2000 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254

W tabeli 1.19 podano liczbę statków zarejestrowanych pod narodową banderą Norwegii i całkowitą liczbę statków na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

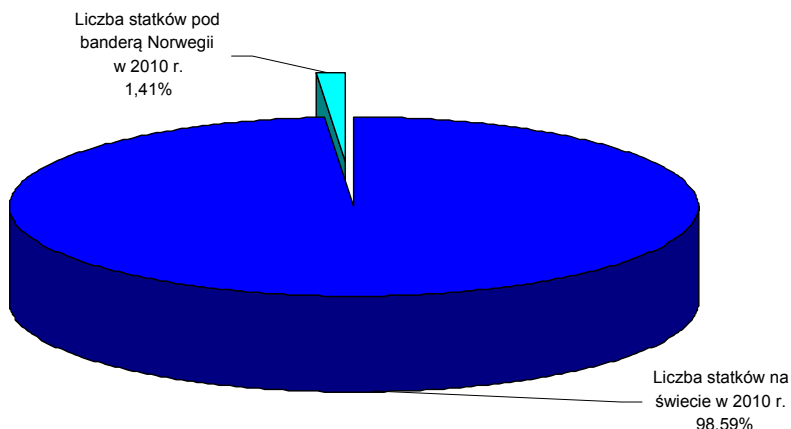
Tabela 1.19

Statki zarejestrowane w Norwegii w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Statki ogółem
1.	Statki na świecie	102 194
2.	Statki pod banderą Norwegii	1 463

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 381 – 383

Rysunek 1.17 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w norweskim rejestrze statków podnoszących norweską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.



Rys. 1.17. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Norwegii i podnoszących norweską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

W tabeli 1.20 przedstawiono wielkość tonażu floty handlowej (wyrażoną w DWT), będącej własnością norweskich przewoźników morskich oraz łącznego tonażu statków światowej floty handlowej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

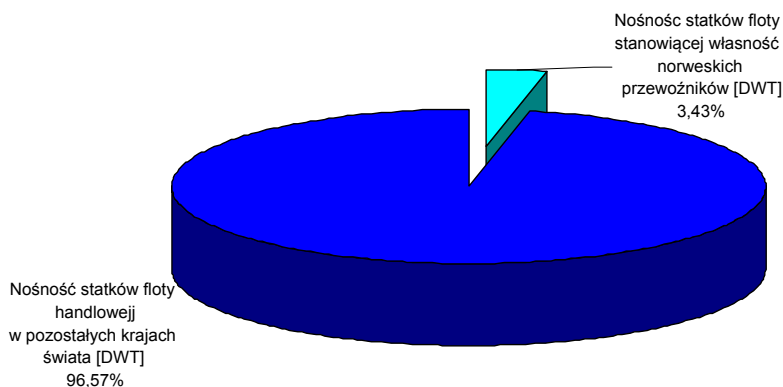
Tabela 1.20

Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników norweskich w porównaniu z flotą handlową świata według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Nośność statków w DWT
1.	Tonaż statków światowej floty handlowej ogółem	1 251 649 458
2.	Tonaż statków floty stanowiącej własność przewoźników norweskich ogółem	42 977 932

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Rysunek 1.18 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej stanowiącej własność norweskich przewoźników morskich, według kryterium sumy nośności statków, mierzonej w DWT, we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.



Rys. 1.18. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność norweskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Review of Maritime Transport 2011, UNCTAD, s. 43

Na początku lat 80. XX wieku rozpoczął się proces zmiany bander statków – z bandery norweskiej na bandery innych krajów. W 1982 r. pod narodową banderą pływała flota norweska o nośności 38,2 mln DWT, natomiast w 1986 r. było to już tylko 16,9 mln DWT. W odpowiedzi na to zjawisko rząd norweski w 1987 r. ustanowił równoległy, alternatywny rejestr statków Norwegian International Ship Register (NIS), który oferował norweskim przewoźnikom morskim specjalne, korzystne warunki fiskalne i prawne. W 1992 r. w NIS zarejestrowanych było 1516 statków o nośności 54 mln DWT. Jednak rosnąca konkurencja ze strony otwartych rejestrów statków państw takich jak: Cypr, Wyspy Bahama, Liberia, Malta, Vanuatu spowodowała, że norwescy przewoźnicy morscy wybierali te rejestry statków. W konsekwencji w 1996 r. w NIS zarejestrowanych było już tylko 686 statków o nośności 30,8 mln DWT. Pomimo działań podjętych przez rząd norweski, liberalizujących intensywność obciążeń publicznoprawnych dla przewoźników morskich w celu podniesienia konkurencyjności

NIS, w czerwcu 2009 r. tylko 47% norweskiej floty pływało pod narodową banderą. Oznaczało to, że ponad połowa kontrolowanej przez Norwegów floty pływa pod obcymi banderami.

Norwegia jest ważnym importerem pracy w żegludze międzynarodowej. Cudzoziemcy stanowią około 75% marynarzy zatrudnionych przez norweskich przewoźników morskich w żegludze międzynarodowej. Podstawową przyczyną tego zjawiska jest brak norweskich marynarzy. W 2007 r. na 51 500 marynarzy zatrudnionych na statkach norweskich przewoźników morskich 38 400 stanowili marynarze zagraniczni (74,6%)¹⁵. Pomimo różnych dodatków rekompensujących 100% obciążeń podatkowo-prawnych skierowanych do pracobiorców i pracodawców sektora transportu morskiego żeglugi międzynarodowej, koszt pracy norweskich marynarzy jest wysoki. Przyczyną tego zjawiska są norwescy marynarze oczekujący wysokich wynagrodzeń netto, jednak z nimi skutecznie konkurują obywatele Azji czy Europy Środkowo-Wschodniej zadowalający się niższymi wynagrodzeniami.

Na statkach norweskich przewoźników zarejestrowanych w norweskim rejestrze statków NSA *ang. Norwegian ShipOwners' Association* zatrudnionych jest około 40 000 marynarzy. Obecnie NSA kooperuje z siedmioma szkołami kształcącymi marynarzy na Filipinach. Kluczowym projektem NSA jest współpraca z Admiral Macarov State Maritime Academy w St. Petersburgu. Rozwija się też współpraca z Łotwą (Latvian Maritime Academy w Rydze) oraz z Chinami (Shanghai Maritime Academy).

Do lat 80. XX wieku na eksploatowanych własnych statkach norwescy przewoźnicy morscy zatrudniali wyłącznie norweskich marynarzy. Zmiany zaczęły następować po 1980 r. wraz z kryzysem spowodowanym podażą potencjału przewozowego na rynku globalnym przewyższającą popyt i nasileniem się konkurencji, której instrumentem stały się koszty eksploatacji statków, w tym koszty zatrudnienia marynarzy. W tabeli 1.21 zaprezentowano udział norweskich marynarzy w ogólnej liczbie marynarzy zatrudnionych przez norweskich przewoźników morskich.

¹⁵ Roczny Raport *Norwegian Shipowners' Association*, s. 35

Tabela 1.21

Zatrudnienie marynarzy na statkach norweskich przewoźników morskich w latach 1987 – 2009

Lp.	Lata	Norweskij Rejestr Narodowy (NOR)			Norweskij Rejestr Międzynarodowy (NIS)			Obce bandery			Bandery razem		
		marynarze norwesckiej	marynarze innych narodowości	ogółem	marynarze norwesckiej	marynarze innych narodowości	ogółem	marynarze norwesckiej	marynarze innych narodowości	ogółem	marynarze norwesckiej	marynarze innych narodowości	ogółem
1.	1987	11 980	4 830	16 810	b.d.	b.d.	b.d.	3 040	17 970	21 010	15 020	22 800	37 820
2.	1988	7 920	965	8 885	1 200	2 495	3 695	3 540	22 790	26 330	12 660	26 250	38 910
3.	1989	6 650	555	7 205	3 515	12 175	15 690	3 355	19 580	22 935	13 520	32 310	45 830
4.	1990	6 000	900	6 900	4 300	19 200	23 500	2 700	18 800	21 500	13 000	38 900	51 900
5.	1991	6 900	600	7 500	5 600	25 500	31 100	2 350	21 200	23 550	14 850	47 300	62 150
6.	1992	6 250	450	6 700	5 100	26 150	31 250	2 050	22 950	25 000	13 400	49 550	62 950
7.	1993	6 350	550	6 900	5 150	25 150	30 300	1 800	20 750	22 550	13 300	46 450	59 750
8.	1994	6 000	500	6 500	4 950	22 800	27 750	2 150	21 500	23 650	13 100	44 800	57 900
9.	1995	6 500	600	7 100	4 800	22 000	26 800	2 100	20 200	22 300	13 400	42 800	56 200
10.	1996	6 800	500	7 300	4 300	21 600	25 900	2 200	19 900	22 100	13 300	42 000	55 300
11.	1997	7 050	500	7 550	4 650	21 350	26 000	2 100	20 900	23 000	13 800	42 750	56 550
12.	1998	7 800	500	8 300	5 150	23 500	28 650	1 950	24 000	25 950	14 900	48 000	62 900
13.	1999	8 220	550	8 770	4 860	26 100	30 960	2 020	24 500	26 520	15 100	51 150	66 250
14.	2000	8 566	580	9 146	4 914	22 834	27 748	2 289	24 938	27 227	15 769	48 352	64 121
15.	2001	8 025	510	8 535	4 765	22 180	26 945	2 070	23 780	25 850	14 860	46 470	61 330
16.	2002	7 800	650	8 450	4 680	22 750	27 430	2 180	20 350	22 530	14 660	43 750	58 410
17.	2003	6 950	740	7 690	3 940	21 830	25 770	2 300	22 520	24 820	13 190	45 090	58 280
18.	2004	7 175	435	7 610	3 595	20 925	24 520	2 255	21 545	23 800	13 025	42 905	55 930
19.	2005	7 080	245	7 325	3 095	15 115	18 210	2 090	22 100	24 190	12 265	37 460	49 725
20.	2006	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	12 000	35 500	47 500
21.	2007	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	13 100	38 400	51 500
22.	2009	7 610	630	8 240	1615	12 340	13 955	1 145	12 340	13 485	10 370	25310	35 680

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Norwegian Shipowners Association

1.3.2. Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Norwegii

Od 1998 r. norweskie regulacje prawne umożliwiają przewoźnikom morskim zwrot należności publicznoprawnych z tytułu podatków dochodowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne. Działanie to stanowi pomoc publiczną dla transportu morskiego nakierowaną na stymulowanie zatrudnienia norweskich marynarzy przez norweskich przewoźników morskich. Pomoc państwa dotyczy obciążeń z tytułu zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w Norwegian Ordinary Shipping Register (NOR) oraz Norway International Ordinary Shipping Register (NIS). Instrumenty pomocy publicznej państwa skierowane są także do przewoźników norweskich rejestrujących statki pod banderami krajów ze strefy tzw. offshore oraz posiadających tankowce eksploatowane w ruchu wahadłowym, niezależnie od kraju bandery statków wykorzystywanej przez norweskich przewoźników morskich.

Zwrot dotyczy podatku dochodowego od dochodów marynarzy objętych norweskim systemem podatkowym na zasadach ogólnych, a także należności publicznoprawnych z tytułu ubezpieczeń społecznych. Subwencje państwa nie obejmują jednak marynarzy korzystających z jakiegokolwiek innej pomocy publicznej, na przykład pomocy regionalnej. W przypadku tankowców pomoc dotyczy tylko eksploatacji statków w ruchu wahadłowym, w żegludze regularnej.

System subwencji dla zatrudnienia w transporcie morskim ograniczony jest limitem rocznej kwoty na każdego zatrudnionego marynarza, nie jest natomiast ograniczony limitem czasu obowiązywania. Maksymalna kwota pomocy państwa jest corocznie ustalana decyzją norweskiego parlamentu. W 2008 r. maksymalny limit subwencji został ustalony w wysokości 198 000 koron norweskich na jednego zatrudnionego marynarza. Kwota ta po przeliczeniu według średniego rocznego kursu walut, ogłaszanego przez NBP, stanowiła równowartość około 84 tys. zł lub około 35 tys. dolarów amerykańskich¹⁶.

W 2003 r. intensywność pomocy rządu norweskiego polegająca na subwencjonowaniu należności publicznoprawnych z tytułu zatrudnienia marynarzy, będących pochodną wynagrodzenia marynarzy, wyniosła 150 mln koron norweskich. Kwota ta po

¹⁶ EFTA Surveillance Authority, <http://www.eftasurv.int/>

przeliczeniu według średniego rocznego kursu walut, ogłaszanego przez NBP, stanowiła równowartość 83,29 mln zł lub 21,19 mln dolarów amerykańskich¹⁷.

W szczegółowych regulacjach prawnych instrumenty pomocy państwa dla wsparcia zatrudnienia marynarzy przez przewoźników morskich eksploatujących statki pod norweską banderą przedstawiają się następująco:¹⁸

1. W obszarze należności publicznoprawnych z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych, podstawowa stawka podatku dochodowego w Norwegii wynosi 28% podstawy opodatkowania. Istnieją progi podatkowe. Po przekroczeniu dochodu 381 000 koron norweskich doliczany jest domiar podatkowy w wysokości 12%, a po przekroczeniu dochodu 800 000 koron norweskich domiar wynosi 15,5%. Marynarze, dla których głównym źródłem dochodu jest dochód z pracy na statku, na którym są zaokrętowani co najmniej 130 dni w roku, mają prawo odliczenia od podstawy opodatkowania 30% dochodu, ale nie więcej niż 80 000 koron norweskich. Kwota ta po przeliczeniu według średniego rocznego kursu walut, ogłaszanego przez NBP w 2009 r., stanowiła równowartość około 161 tys. zł.
2. W obszarze należności publicznoprawnych z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, wysokość składki płaconej przez marynarza wynosi 7,8% od uzyskanego dochodu, a wysokość składki płaconej przez pracodawcę wynosi od 0 do 14,1% od dochodu marynarza. Rozkład intensywności należności publicznoprawnych jest zróżnicowany w zależności od regionu Norwegii, w którym pracownik jest rezydentem, oraz od położenia geograficznego i stopnia rozwoju gospodarczego.

Każdorazowe zmiany rządowego modelu pomocy norweskim przewoźnikom morskim oraz zmiany wysokości rocznej subwencji są zatwierdzane przez władze Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (*ang. European Free Trade Association, EFTA*). Zarząd EFTA nie zgłasza zastrzeżeń do wniosków rządu norweskiego, biorąc pod uwagę między innymi własne uregulowania dotyczące pomocy publicznej oraz zgodność z wytycznymi Komisji Europejskiej w sprawie wspólnej polityki morskiej (*ang. Maritime Guidelines*). Wytyczne te umożliwiają zarówno krajom Unii Europejskiej, jak i krajom Europejskiego Obszaru Gospodarczego przyznawanie przewoźnikom

¹⁷ EFTA Surveillance Authority, <http://www.eftasurv.int/>

¹⁸ Uzasadnienie Ministerstwa Infrastruktury do projektu Ustawy o pracy na morskich..., op. cit.

morskim rządowej pomocy, prowadzącej do zwiększenia globalnej konkurencyjności kosztów zatrudnienia pod warunkiem, że subwencje kwotowo nie przekraczają poniesionych kosztów z tytułu obciążeń publicznoprawnych, a model pomocy publicznej jest transparentny i zawiera mechanizmy zapobiegające powstawaniu nadużyć. Ostatnia decyzja EFTA zatwierdzająca pomoc publiczną dla norweskich przewoźników morskich została wydana w grudniu 2006 r. i dotyczy limitów subwencji z tytułu zatrudnienia w transporcie morskim w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 1 stycznia 2016 r.

1.4. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Danii

1.4.1. Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Danii w latach 2000 – 2010

W latach 2000 – 2009 wyraźnie wzrosła liczba statków na świecie. Nastąpił także wzrost liczby statków będących własnością duńskich przewoźników morskich, co wskazuje na wzrost inwestycji tonażowych. Liczba tych statków wzrosła z 732 w 2000 r. do 944 w 2009 r., tj. około 29%. Jednak pomimo tego wzrostu, liczba statków zarejestrowanych w Danii wykazuje dynamikę spadkową. Wzrost liczby statków duńskich inwestorów, przy spadku rejestracji statków w duńskim rejestrze narodowym oznacza przenoszenie aktywności żeglugowej duńskich przewoźników morskich do innych rejestrów otwartych statków na świecie.

W tabeli 1.22 podano liczbę statków morskiej floty handlowej na świecie oraz liczbę statków będących własnością duńskich przewoźników morskich i eksploatowanych pod flagą narodową Danii w latach 2000 – 2009.

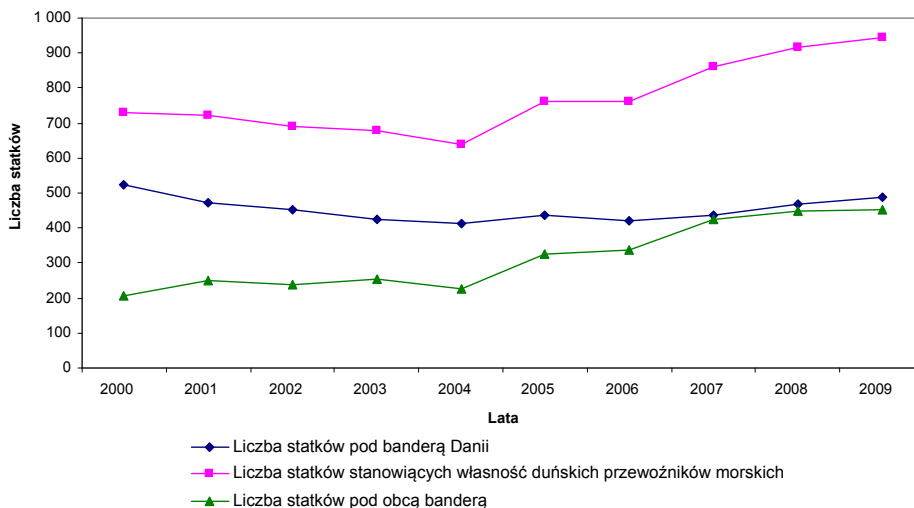
Rysunek 1.19 ilustruje dynamikę zmian liczby statków stanowiących własność duńskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Danii w latach 2000 – 2009.

Tabela 1.22

**Intensywność rejestracji statków duńskich przewoźników morskich
pod narodową banderą w latach 2000 – 2009**

Lp.	Lata	Statki na świecie	Statki będące własnością duńskich przewoźników morskich	Statki ogółem	
				statki pod banderą Danii	procentowy udział statków pod banderą Danii w stosunku do liczby statków duńskich przewoźników morskich ogółem
1.	2000	87 546	732	524	71,6
2.	2001	87 939	721	472	65,5
3.	2002	89 010	690	453	65,7
4.	2003	89 899	670	425	62,7
5.	2004	89 960	640	413	64,5
6.	2005	92 105	762	437	57,3
7.	2006	94 939	760	421	55,4
8.	2007	97 364	860	435	50,6
9.	2008	99 741	917	470	51,3
10.	2009	102 194	944	490	51,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254



Rys. 1.19. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność duńskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Danii w latach 2000 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254

W tabeli 1.23 podano liczbę statków zarejestrowanych pod banderą narodową Danii i całkowitą liczbę statków na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

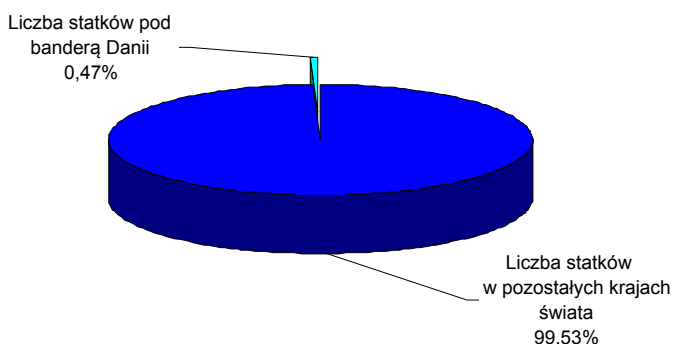
Tabela 1.23

Statki zarejestrowane w Danii w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Statki ogółem
1.	Statki na świecie	102 194
2.	Statki pod banderą Danii	490

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

Rysunek 1.20 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w duńskim rejestrze statków, podnoszących duńską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.



Rys. 1.20. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Danii i podnoszących duńską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

Przyjmując kryterium nośności statków duńskiej floty handlowej w 2010 r., duńscy przewoźnicy morscy reprezentowali około 3% światowego tonażu ogółem. Równocześnie w 2010 r. 5% światowego tonażu zarządzanego było przez duńskich przewoźników morskich, którzy także przewieźli 10% towarów w światowym handlu morskim.¹⁹

¹⁹ Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 3

W tabeli 1.24 przedstawiono wielkość tonażu floty handlowej (wyrażoną w DWT), będącej własnością duńskich przewoźników morskich oraz łącznego tonażu statków światowej floty handlowej według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

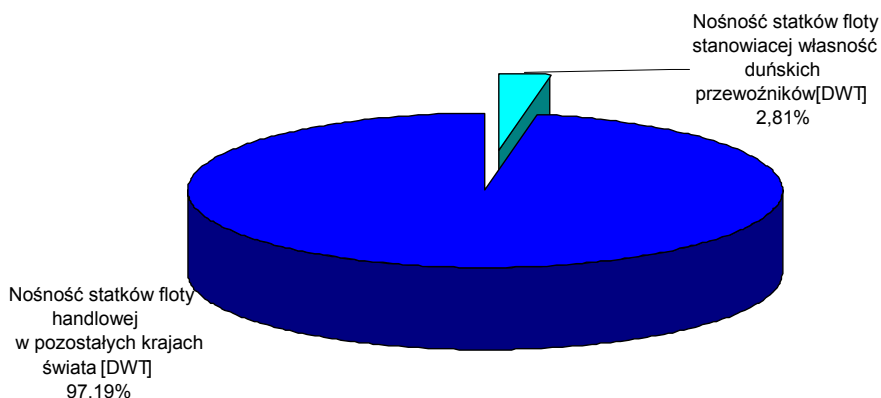
Tabela 1.24

Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników duńskich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Nośność statków w DWT
1.	Tonaż statków światowej floty handlowej ogółem	1 251 649 458
2.	Tonaż statków floty stanowiącej własność przewoźników duńskich	35 111 326

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Rysunek 1.21 ilustruje procentowy udział nośności statków (mierzonej w DWT) morskiej floty handlowej stanowiącej własność duńskich przewoźników morskich, według kryterium sumy nośności statków, we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.



Rys. 1.21. Struktura procentowa udziału statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność duńskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

W ostatnich 20 latach systematycznie wzrastało zatrudnienie na statkach duńskiej floty handlowej. W latach 1990 – 2010 liczba zatrudnionych marynarzy wzrosła o 6 761 osób, z 10 370 w 1990 r. do 17 131 marynarzy w 2010 r. Zmiany te spowodowane były wzrostem liczby statków. W ostatnich 10 latach liczba statków stanowiących własność duńskich przewoźników morskich wzrosła o 185 jednostek. Jednak istotne zmiany wystąpiły w strukturze zatrudnienia na statkach, obejmującej kraj pochodzenia zatrudnianych marynarzy. W 1990 r. udział marynarzy duńskich stanowił 86,8% w ogólnej liczbie zatrudnionych, a w 2010 r. tylko 55,7%. W tabeli 1.25 przedstawiono dynamikę zmian zatrudnienia marynarzy na duńskich statkach handlowych oraz udziału marynarzy duńskich w ogólnej liczbie zatrudnionych.

Tabela 1.25

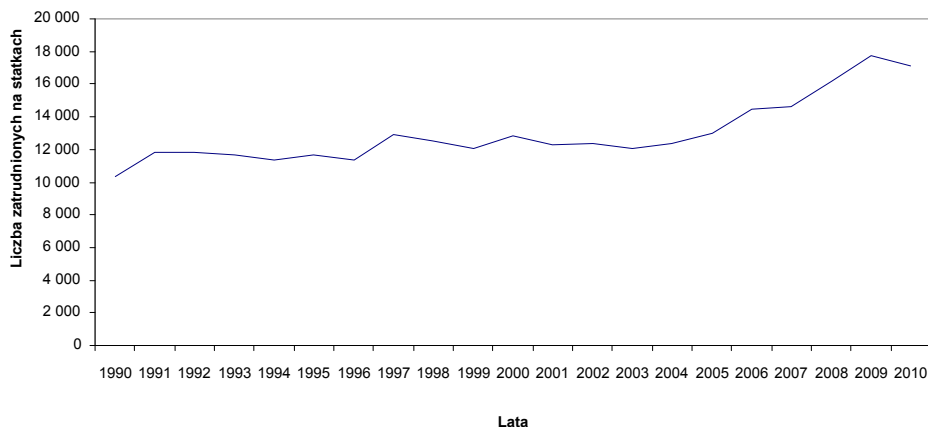
Dynamika i struktura zmian zatrudnienia marynarzy na duńskich statkach handlowych w latach 1990 – 2010

Lp.	Lata	Marynarze duńscy	Marynarze z UE i Europejskiej Strefy Ekonomicznej*/	Marynarze z innych państw	Marynarze ogółem
1.	1990	9 000	180	1 190	10 370
2.	1991	10 012	191	1 640	11 843
3.	1992	10 064	155	1 627	11 846
4.	1993	9 684	176	1 790	11 650
5.	1994	9 296	168	1 927	11 391
6.	1995	9 006	336	2 303	11 645
7.	1996	8 565	336	2 489	11 390
8.	1997	9 968	386	2 558	12 912
9.	1998	9 332	434	2 731	12 497
10.	1999	8 768	303	2 982	12 053
11.	2000	9 302	436	3 118	12 856
12.	2001	8 689	349	3 244	12 282
13.	2002	9 054	349	2 953	12 356
14.	2003	8 528	348	3 158	12 034
15.	2004	8 360	1 558	2 440	12 358
16.	2005	8 648	1 541	2 802	12 991
17.	2006	9 414	1 683	3 341	14 438
18.	2007	9 344	1 575	3 749	14 668
19.	2008	9 424	1 976	4 806	16 206
20.	2009	9 895	2 168	5 692	17 755
21.	2010	9 540	2 000	5 591	17 131

*/ W latach 1989 – 1994 do UE należało 12 państw, w latach 1995 – 2003 15 państw, a w latach 2004 – 2007 25 państw, natomiast w latach 2007 – 2010 27 państw.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 17

Rysunek 1.22 ilustruje dynamikę zmian zatrudnienia na duńskich statkach handlowych w latach 1990 – 2010.

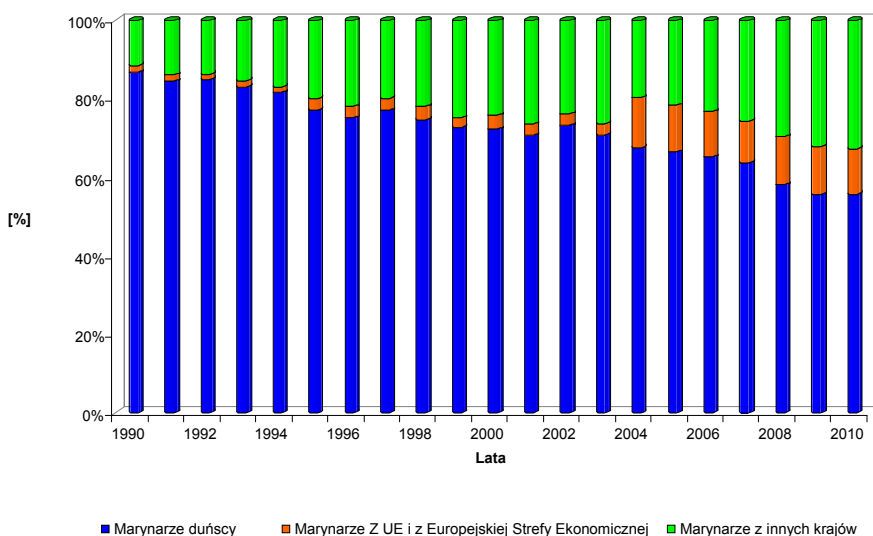


Rys. 1.22. Dynamika zmian zatrudnienia marynarzy na duńskich statkach handlowych w latach 1990 – 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 17

Rysunek 1.23 ilustruje procentową dynamikę zmian w strukturze zatrudnienia według miejsca pochodzenia marynarzy zatrudnionych na statkach duńskich przewoźników morskich w latach 1990 – 2010.

Tendencja do zmniejszania liczby zatrudnionych załóg narodowości duńskiej jest znacznie bardziej wyraźna w grupie marynarzy na niższych stanowiskach niż wśród oficerów. W ciągu dziesięciu lat, pomiędzy 2000 a 2009 r., liczba oficerów narodowości duńskiej zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w rejestrach DIS oraz DAS spadła z 86 do 70%, natomiast marynarzy z 54 do 35%. Z przytoczonych danych wynika, iż dozwolone przez Komisję Europejską i stosowane przez rząd Danii formy wsparcia nie przeciwdziałają spadkowi zatrudnienia na statkach narodowych przewoźników nie tylko marynarzy, ale i oficerów narodowości duńskiej. Zjawisko to przedstawiono w tabeli 1.26.



Rys. 1.23. Dynamika zmian w strukturze zatrudnionych marynarzy według miejsca pochodzenia w latach 1990 – 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 17

Tabela 1.26

Struktura zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w rejestrach DIS oraz DAS w latach 2000 – 2009

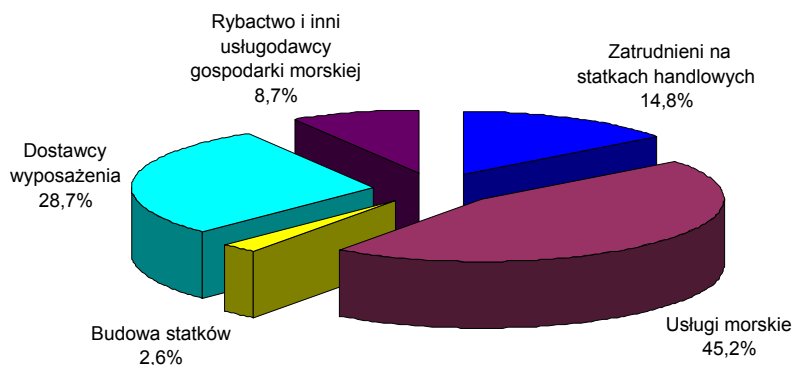
Lp.	Lata Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
		[%]									
1.	Oficerowie										
	Duńczycy	86	87	89	87	85	83	81	78	72	70
	Obcokrajowcy	14	13	11	13	15	17	19	22	28	30
2.	Marynarze										
	Duńczycy	54	50	53	50	48	47	56	39	36	35
	Obcokrajowcy	46	50	47	50	52	53	54	61	64	65

Źródło: *Facts About Shipping 2011*, Danish Maritime Authority

W 2010 r. w gospodarce morskiej Danii zatrudnionych było około 115 000 osób (co stanowiło 4,2% ogółu zatrudnionych), w tym około 15% stanowili zatrudnieni na statkach handlowych Przedsiębiorcy związani z gospodarką morską w Danii oraz

w większości krajów Europejskiej Strefy Gospodarczej zakładają zrzeszenia zwane „klastrami morskimi”²⁰.

Rysunek 1.24 ilustruje procentową strukturę zatrudnienia w gospodarce morskiej Danii w 2010 r.



Rys. 1.24. Procentowa struktura liczby zatrudnionych w gospodarce morskiej Danii w 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 17

1.4.2. Instrumenty wsparcia państwa dotyczące zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Danii

Model pomocy państwa duńskiego dla transportu morskiego jest relatywnie prosty. Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w Duńskim Rejestrze Międzynarodowym zwolnieni są z podatku dochodowego od osób fizycznych. Należności publicznoprawne z tytułu ubezpieczeń społecznych zatrudnionych marynarzy na statkach pod duńską banderą ponosi w całości pracodawca, a wynagrodzenie wypłacane marynarzom jest wynagrodzeniem netto²¹.

Podstawową formą wsparcia duńskiego transportu morskiego jest wprowadzony w 1988 r. drugi rejestr, czyli Dansk Internationalt Skibsregister (duński międzynarodowy rejestr morski), dalej zwanym rejestrem DIS, w odniesieniu do statków wykorzystywanych do komercyjnego transportu osób i towarów. Rejestr DIS został wprowadzony 23 sierpnia 1988 r. w celu zapobiegania wyrejestrowywaniu statków z krajowego rejestru duńskiego

²⁰ Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 17

²¹ Uzasadnienie Ministerstwa Infrastruktury do projektu Ustawy o pracy na morskich statkach..., op. cit.

i rejestrowaniu ich pod banderami krajów trzecich. System DIS został zatwierdzony przez Komisję Europejską w dniu 13 listopada 2002 r. Polega on na zwolnieniu właścicieli statków ze składek na ubezpieczenie społeczne i z podatku dochodowego odprowadzanych za marynarzy pracujących na statkach zarejestrowanych w DIS. Zwolnienie z podatku musi być uwzględniane już na etapie ustalania wysokości wynagrodzenia. Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w DIS, w przeciwieństwie do zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Dansk Skibsregister (DAS) zwolnieni są z podatku dochodowego od osób fizycznych. Należności publicznoprawne z tytułu ubezpieczeń społecznych zatrudnionych marynarzy na statkach pod duńską banderą ponosi i odprowadza w całości pracodawca, a wynagrodzenie podlega negocjacjom i jest następnie wypłacane w wartości netto. Z ulgi podatkowej korzysta zatem przedsiębiorstwo transportu morskiego, a nie poszczególni marynarze²². Dodatkową formą wsparcia narodowych przewoźników jest wprowadzony w 2002 r. podatek tonażowy. Rząd duński wspiera także narodowych przewoźników morskich, wprowadzając programy zwrotu kosztów szkoleń marynarzy oraz stale redukując wszelkie formalności i obciążenia administracyjne, pozostając jednak w zgodzie z ograniczeniami narzuconymi przez Unię Europejską.

1.5. Modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodową banderą Cypru

1.5.1. Analiza zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Cypru w latach 2000 – 2010

W latach 2000 – 2009 wyraźną wzrosła liczba statków na świecie i wykazuje tendencję wzrostową. Na znaczny wzrost inwestycji tonażowych wskazuje także dynamika wzrostu liczby statków będących własnością cypryjskich przewoźników morskich. Liczba tych statków wzrosła z 74 w 2000 r. do 335 w 2008 r. tj. o 350%.

W tabeli 1.27 podano liczbę statków morskiej floty handlowej na świecie oraz liczbę statków będących własnością cypryjskich przewoźników morskich i statków eksploatowanych pod flagą narodową Cypru.

Rysunek 1.25 ilustruje dynamikę zmian liczby statków stanowiących własność cypryjskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Cypru w latach 2000 – 2009.

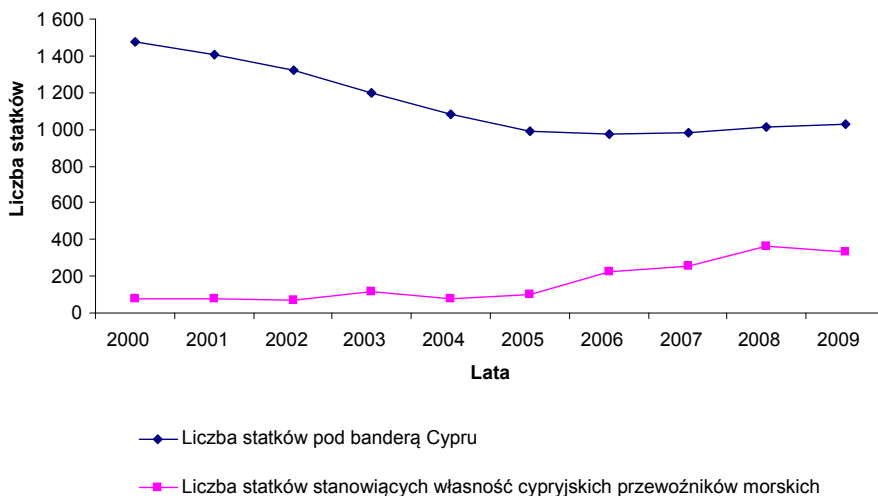
²² *European Shipping Policy*, Sjøfartens Analys Institut Research

Tabela 1.27

**Intensywność rejestracji statków cypryjskich przewoźników morskich
pod narodową banderą w latach 2000 – 2009**

Lp.	Lata	Statki na świecie	Statki będące własnością cypryjskich przewoźników morskich	Statki ogółem	
				statki pod banderą Cypru	procentowy udział statków obcych przewoźników morskich w stosunku do liczby statków pod banderą Cypru
1.	2000	87 546	74	1 475	94,9
2.	2001	87 939	75	1 407	94,6
3.	2002	89 010	67	1 325	94,9
4.	2003	89 899	114	1 198	90,4
5.	2004	89 960	74	1 084	93,1
6.	2005	92 105	97	992	90,2
7.	2006	94 939	223	971	77,0
8.	2007	97 364	225	985	77,1
9.	2008	99 741	360	1 016	64,5
10.	2009	102 194	335	1 026	67,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254



Rys. 1.25. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność cypryjskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Cypru w latach 2000 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny s. 271 – 273, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 252 – 254

W tabeli 1.28 podano liczbę statków zarejestrowanych pod narodową banderą Cypru i całkowitą liczbę statków na świecie według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

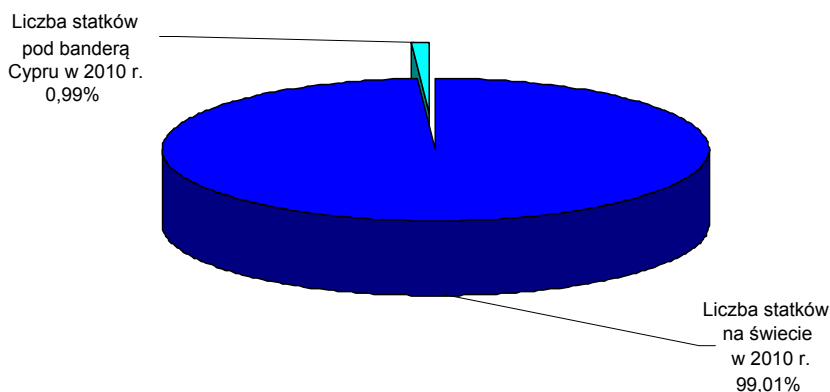
Tabela 1.28

**Statki zarejestrowane na Cyprze w porównaniu z flotą świata
według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.**

Lp.	Wyszczególnienie	Statki ogółem
1.	Statki na świecie	102 194
2.	Statki pod banderą Cypru	1 016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

Rysunek 1.26 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w cypryjskim rejestrze statków podnoszących cypryjską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.



Rys. 1.26. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych na Cyprze i podnoszących cypryjską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny, s. 388 – 392

W tabeli 1.29 przedstawiono wielkość tonażu floty handlowej (wyrażoną w DWT), będącej własnością cypryjskich przewoźników morskich oraz łącznego tonażu statków światowej floty handlowej według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

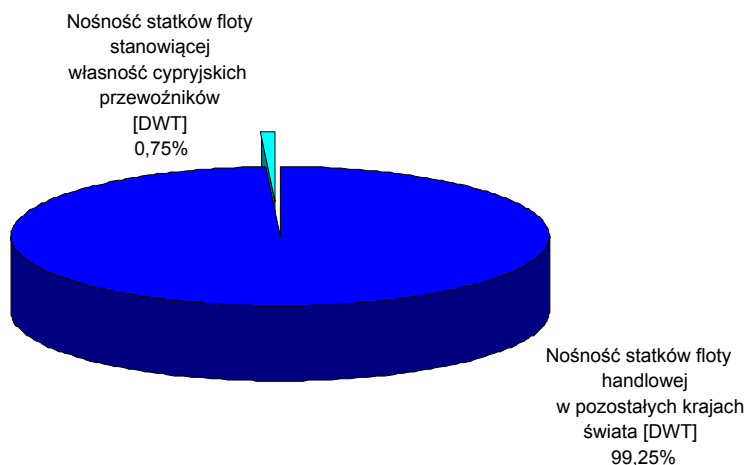
Tabela 1.29

**Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność
przewoźników cypryjskich i floty handlowej na świecie [DWT]
według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.**

Lp.	Wyszczególnienie	Nośność statków w DWT
1.	Tonaż statków światowej floty handlowej ogółem	1 251 649 458
2.	Tonaż statków floty stanowiącej własność przewoźników cypryjskich	9 478 135

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Rysunek 1.27 ilustruje procentowy udział statków morskiej floty handlowej stanowiącej własność cypryjskich przewoźników morskich, według kryterium sumy nośności statków, mierzonej w DWT, we flocie światowej ogółem zgodnie ze stanem na dzień 1 stycznia 2011 r.



Rys. 1.27. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność cypryjskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD, s. 43

Dotychczas nie są prowadzone dokładne statystyki zatrudnienia marynarzy na statkach pod cypryjską banderą. Szacuje się jednak, że ich liczba wynosi od 35 000 do 40 000 osób.

1.5.2. Instrumenty wsparcia państwa dotyczących zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodową banderą Cypru

Otoczenie fiskalno-regulacyjne na Cyprze przeznaczone do prowadzenia działalności żeglugowej w wymiarze międzynarodowym oraz rejestracji statków handlowych pod cypryjską banderą jest, obok Malty, najbardziej przyjaznym spośród oferty krajów należących do Unii Europejskiej. Dynamicznie rośnie liczba statków cypryjskich przewoźników morskich, którzy w 2000 r. posiadali 74 statki zarejestrowane pod cypryjską banderą, a w 2008 r. już 360 statków. Pod cypryjską banderą w 2008 r. eksploatowanych było ponad 1000 statków. Obok instrumentów pomocy publicznej oferowanej przez Cypr w zakresie wsparcia zatrudnienia marynarzy na statkach handlowych eksploatowanych w żegludze międzynarodowej, państwo to oferuje najbardziej konkurencyjną w Unii Europejskiej wysokość należności publicznoprawnych z tytułu podatku dochodowego uzyskiwanego z działalności żeglugowej. System podatku tonażowego (*ang. Tonnage Tax System*) poszerzył dotychczasowy krąg beneficjentów tego rozwiązania (dotychczas byli to przewoźnicy morscy posiadający statki pod cypryjską banderą) o przedsiębiorstwa prowadzące działalność zarządu technicznego i załogowego statkami handlowymi w żegludze międzynarodowej oraz o przedsiębiorstwa oddające statki w najem. Wszystkie te podmioty gospodarcze mogą poddać się reżimowi tego podatku „dochodowego”, co znacznie zmniejsza ich obciążenia fiskalne, przy jednoczesnym stałym wpływie środków finansowych do budżetu państwa.

W szczegółowych regulacjach prawnych instrumenty pomocy państwa dla wsparcia zatrudnienia marynarzy przez przewoźników morskich eksploatujących statki pod cypryjską banderą przedstawiają się następująco:

1. W obszarze należności publicznoprawnych z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych progi dochodu osiąganego rocznie opodatkowane są na Cyprze następująco:
 - próg pierwszy – od 0 do 19 500 euro – stawka 0% podstawy opodatkowania,
 - próg drugi – od 19 501 do 28 000 euro – stawka 20% podstawy opodatkowania,
 - próg trzeci – od 28 001 do 36 300 euro – stawka 25% podstawy opodatkowania,
 - próg czwarty – powyżej 36 300 euro – stawka 30% podstawy opodatkowania.
2. Dochody kapitana i załogi statku eksploatowanego pod cypryjską banderą są zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Dotyczy to zarówno osób fizycznych będących rezydentami podatkowymi na Cyprze, jak i osób fizycznych niebędących cypryjskimi rezydentami podatkowymi.

Osoby fizyczne niebędące rezydentami podatkowymi na Cyprze poddani są reżimom prawa podatkowego państwa zamieszkania. W Polsce praca u zagranicznego pracodawcy w okresie dłuższym niż 183 dni, przy braku łączenia dochodów uzyskiwanych z tytułu zatrudnienia na terenie kraju jest wyłączona z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

3. W obszarze należności publicznoprawnych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne wszystkie należności o charakterze ubezpieczeń społecznych są płacone od zatrudnionych na statkach rezydentów cypryjskich, w różnych proporcjach dzielonych pomiędzy przewoźnikiem morskim (pracodawcą) i marynarzem. Są to następujące tytuły:
- fundusz ubezpieczenia społecznego – pracodawca w wysokości 6,8% wynagrodzenia marynarza i marynarz w wysokości 6,8%,
 - fundusz urlopowy – składka opłacana w całości przez pracodawcę, a jej wysokość uzależniona jest od długości urlopu oraz długości tygodnia pracy. Składka ta jest doliczana do wynagrodzenia marynarza stanowiącego podstawę naliczania składek z tytułu pozostałych funduszy,
 - fundusz bezrobocia – składka w wysokości 1,2% wynagrodzenia marynarza opłacana jest w całości przez pracodawcę,
 - fundusz rozwoju zasobów ludzkich (szkoleniowy) składka w wysokości 0,5% wynagrodzenia marynarza opłacana jest w całości przez pracodawcę,
 - fundusz spójności społecznej – składka w wysokości 2% wynagrodzenia marynarza opłacana jest w całości przez pracodawcę.

Dla funduszy: urlopowego, bezrobocia i rozwoju zasobów ludzkich maksymalna podstawa naliczeń wynosi 52 100 euro rocznie.

1.6. Analiza i ocena przepisów prawa regulujących zatrudnienie marynarzy w żegludze międzynarodowej

1.6.1. Konwencja o pracy na morzu z 2006 r.

Podstawą prawną międzynarodowych regulacji w krajach Unii Europejskiej w zakresie pracy marynarzy jest Konwencja o pracy na morzu (*Maritime Labour Convention*) z 2006 r., uchwalona przez MOP, zwana dalej Konwencją MLC.

Międzynarodowa Organizacja Pracy – MOP (*International Labour Organization*)²³ w 2006 r. uchwaliła skonsolidowaną Konwencję MLC, biorąc pod uwagę międzynarodowe normy bezpieczeństwa statków, bezpieczeństwo osób pracujących na nich i zarządzanie bezpieczną ich eksploatacją, wcześniej regulowane między innymi w:

- Międzynarodowej konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu z 1974 r. (z późniejszymi zmianami),
- Konwencji w sprawie międzynarodowych przepisów o zapobieganiu zderzeniom na morzu z 1972 r. (z późniejszymi zmianami),
- Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht z 1978 r. (z późniejszymi zmianami).

Konwencja skonsolidowała kilkadziesiąt dotychczas obowiązujących konwencji i rekomendacji MOP dotyczących pracy marynarzy na statkach.

Regulacje Konwencji MLC, zgodnie z intencją poprawy warunków pracy marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej, zawierają standardy pracy na morskich statkach, które po wejściu w życie będą stanowiły kolejny filar międzynarodowego instrumentu regulującego transport morski.

Dotychczasowe filary międzynarodowych uregulowań tworzą konwencje:

- 1) SOLAS – o bezpieczeństwie życia na morzu,
- 2) STCW – dotycząca kwalifikacji marynarzy,
- 3) MARPOL – o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki.

Dzięki wprowadzeniu Konwencji MLC zostaną ustalone i ujednolicone standardy pracy na morskich statkach. Konwencja dotyczy norm pracy marynarzy zatrudnionych

²³ Międzynarodowa Organizacja Pracy została założona w 1919 r., aby doprowadzić rządy, przedsiębiorców i związki zawodowe do wspólnego działania na rzecz sprawiedliwości społecznej i lepszych warunków życia na całym świecie. Jest to organizacja trójstronna, w której reprezentanci pracowników i przedsiębiorców mają udział w jej pracach z takim samym statusem, jaki mają rządy. Liczba krajów członkowskich MOP wynosi aktualnie 183 (według stanu na dzień 15 maja 2009 r.). Biuro Organizacji mieści się w Genewie w Szwajcarii.

na statkach o pojemności brutto powyżej 500 ton, odbywających podróże międzynarodowe lub pokonujących trasy między portami obcych państw.

Warunki pracy i życia marynarzy na statku, a zwłaszcza koszty ich pracy mają zasadniczy wpływ dla konkurencyjności przedsiębiorstw prowadzących działalność w międzynarodowej żegludze morskiej.

Konwencja zawiera:

- 1) aktualne normy zamieszczane w dotychczas obowiązujących międzynarodowych konwencjach i zaleceniach dotyczących pracy na morzu,
- 2) nowe normy, prawidła i procedury dotyczące pracy oraz warunków jej wykonywania począwszy od 2010 r.

Konwencja ma trzy główne cele:

- 1) ustanowić poprzez swoje postanowienia trwały zbiór praw i zasad,
- 2) umożliwić, poprzez treść konwencji, znaczny stopień elastyczności w zakresie wdrażania tych praw i zasad przez państwa członkowskie,
- 3) zapewnić właściwe przestrzeganie i egzekwowanie praw i zasad.

Konwencja MLC zawiera regulacje, które określają kompetencje wspólne państw członków Międzynarodowej Organizacji Pracy i państw członkowskich Unii Europejskiej. Zgodnie z art. I Konwencji MLC każde państwo członkowskie, które ratyfikuje konwencję, zobowiązuje się w pełni przestrzegać jej postanowień w sposób w niej określony w celu zabezpieczenia praw marynarzy do zatrudnienia na godnych warunkach.

Państwo członkowskie niebędące w stanie wdrożyć praw i zasad w sposób przewidziany w Konwencji MLC może, o ile konwencja nie stanowi wyraźnie inaczej, wdrożyć jej część A za pomocą przepisów ustawowych i wykonawczych lub innych środków, zasadniczo równoważnych z postanowieniami części A.

Konwencja zaleca przeprowadzanie konsultacji organizacji pracodawców i marynarzy w sprawie stosowania jej postanowień.

Konwencja wchodzi w życie po upływie dwunastu miesięcy od dnia zarejestrowania przez dyrektora generalnego Międzynarodowego Biura Pracy ratyfikacji 30 państw członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy, których łączny udział w całkowitym światowym tonażu brutto statków wynosi 33%.

Daty ratyfikacji Konwencji MLC przez wymienione państwa podano w tabeli 1.30.

Tabela 1.30

Daty ratyfikacji Konwencji MLC

Nazwa państwa	Data ratyfikacji
Antigua i Barbados	11.08.2011 r.
Wyspy Bahama	11.02.2008 r.
Benin	13.06.2011 r.
Bośnia i Hercegowina	18.01.2010 r.
Bułgaria	12.04.2010 r.
Kanada	15.06.2010 r.
Chorwacja	12.02.2010 r.
Dania	23.06.2010 r.
Gabon	12.05.2011 r.
Kiribati	24.10.2011 r.
Łotwa	12.08.2011 r.
Liberia	7.06.2006 r.
Luksemburg	20.09.2007 r.
Marshall Islands	25.09.2007 r.
Norwegia	10.02.2009 r.
Panama	6.02.2009 r.
Saint Vincent i Grenadyny	9.11.2010 r.
Singapur	15.06.2011 r.
Hiszpania	4.02.2010 r.
Szwajcaria	21.02.2011 r.

Źródło: infonorm@ilo.org – Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization – ILO) – według stanu na dzień 14 listopada 2011 r.

Listę obowiązujących konwencji rewidowanych przez Konwencję MLC przedstawiono w tabeli 1.31.

Konwencja MLC składa się z trzech różnych, powiązanych ze sobą części: artykułów, prawideł, kodeksu.

Prawidła i kodeks podzielone są na pięć ogólnych części, z których każda stanowi odrębny tytuł.

Konwencja MLC w formie załączników zawiera wzory Morskiego certyfikatu pracy oraz Deklarację zgodności. Statek otrzymuje od właściwej władzy lub uznanej organizacji (odpowiednio uprawnionej do tego celu) te dokumenty, na okres nieprzekraczający pięciu lat.

Tabela 1.31

**Lista aktualnie obowiązujących konwencji
rewidowanych przez Konwencję MLC**

Lp.	Nr konwencji	Rok wejścia w życie	Obszar, którego dotyczy konwencja
1.	7	1920	najniższy wiek dopuszczania dzieci do pracy w marynarce
2.	8	1920	odszkodowanie na wypadek bezrobocia z powodu rozbicia się statku
3.	9	1920	pośrednictwo pracy dla marynarzy
4.	16	1921	obowiązkowe oględziny lekarskie dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach
5.	22	1926	umowa najmu marynarzy
6.	23	1926	repatriacja marynarzy
7.	53	1936	minimalne kwalifikacje zawodowe kapitanów i oficerów marynarki handlowej
8.	54	1936	płatne urlopy dla marynarzy
9.	55	1936	obowiązki armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarzy
10.	56	1936	ubezpieczenie marynarzy na wypadek choroby
11.	57	1936	czas pracy na statkach i stan załogi
12.	58	1936	najniższy wiek dopuszczania dzieci do pracy w marynarce (zrewidowana)
13.	68	1946	zaopatrzenie w żywność i służba wyżywienia załóg na statkach
14.	69	1946	świadczenia kwalifikacyjne kucharzy okrętowych
15.	70	1946	zabezpieczenie społeczne marynarzy
16.	72	1946	płatne urlopy dla marynarzy
17.	73	1946	badanie lekarskie marynarzy
18.	74	1946	świadczenia kwalifikacyjne starszych marynarzy
19.	75	1946	zakwaterowanie załóg statków
20.	76	1946	zarobki, czas pracy i stan załogi na statkach
21.	91	1949	płatne urlopy marynarzy (zrewidowana)
22.	92	1949	pomieszczenie załogi na statku (zrewidowana)
23.	93	1949	zarobki, czas pracy i stan załogi na statkach
24.	109	1958	zarobki, czas pracy i stan załogi na statkach (zrewidowana)
25.	133	1970	pomieszczenie załogi na statku (postanowienia uzupełniające)
26.	134	1970	zapobieganie wypadkom marynarzy przy pracy
27.	145	1976	ciągłość zatrudnienia marynarzy
28.	146	1976	coroczny płatny urlop dla marynarzy
29.	147	1976	minimalne normy na statkach handlowych, wraz Protokołem z 1996 r.
30.	163	1987	udogodnienia socjalno-kulturalne dla marynarzy na morzu i w porcie
31.	164	1987	ochrona zdrowia i opieka medyczna marynarzy
32.	165	1987	zabezpieczenie społeczne marynarzy (zrewidowana)
33.	166	1987	repatriacja marynarzy (zrewidowana)
34.	178	1996	inspekcja warunków pracy i życia marynarzy
35.	179	1996	rekrutacja i zatrudnienie marynarzy
36.	180	1996	czas pracy i stan załogi na statkach

Źródło: opracowanie własne

Załącznik A5-I do Konwencji zawiera wykaz spraw, które są przedmiotem inspekcji przed wydaniem Morskiego certyfikatu pracy w celu potwierdzenia, że przestrzegane

są przepisy ustawowe i wykonawcze lub wdrażane są przez państwo bandery inne środki w celu wypełnienia wymagań konwencji dotyczących warunków pracy i życia marynarzy.

Ważność certyfikatu jest potwierdzona w trakcie inspekcji przez właściwą władzę lub uznaną organizację w celu zagwarantowania zgodności z wymogami kraju bandery. W przypadku dokonania tylko jednej inspekcji, w trakcie obowiązywania certyfikatu przez okres pięciu lat, inspekcja taka jest przeprowadzana pomiędzy drugim a trzecim rokiem obowiązywania certyfikatu. Zakres inspekcji przeprowadzanej w okresie obowiązywania certyfikatu powinien być identyczny, jak w przypadku inspekcji w celu jego odnowienia. Jeżeli inspekcja przynosi zadowalające rezultaty, ważność certyfikatu zostaje potwierdzona. Deklaracja zgodności stanowi załącznik do Morskiego certyfikatu pracy i zawiera dwie części:

- część I – sporządzana jest przez właściwą władzę,
- część II – sporządzana jest przez armatora.

Część II zawiera obowiązki zapewnienia zgodności z krajowymi wymogami obowiązującymi w okresie między inspekcjami i proponowane środki w celu zagwarantowania stałej poprawy.

Wyniki inspekcji w odniesieniu do danego statku są odnotowywane wraz ze stwierdzonymi nieprawidłowościami i datami usunięcia nieprawidłowości. Umieszczane są zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi w Deklaracji zgodności albo do niej dołączane. Zapisy dotyczące wyników inspekcji są udostępniane marynarzom, inspektorom państwa bandery, uprawnionym urzędnikom w państwach portu oraz przedstawicielom armatorów i marynarzy.

Zgodnie z załącznikiem A5-I do Konwencji, warunki pracy i życia marynarzy, które muszą być kontrolowane i zatwierdzone przez państwo bandery przed przyznaniem statkowi Morskiego certyfikatu pracy dotyczą w szczególności:

- 1) minimalnego wieku,
- 2) świadectw zdrowia,
- 3) kwalifikacji marynarzy,
- 4) umów o pracę zawieranych z marynarzami,
- 5) wykorzystania wszelkiego rodzaju usług licencjonowanych lub prywatnych,
- 6) naboru i pośrednictwa pracy,
- 7) godzin pracy i odpoczynku,
- 8) obsadzenia statku załogą,

- 9) zakwaterowania,
- 10) zaplecza rekreacyjnego na statku,
- 11) wyżywienia i przyrządzania posiłków,
- 12) ochrony zdrowia i bezpieczeństwa oraz zapobieganie wypadkom,
- 13) opieki medycznej na statku,
- 14) pokładowych procedur wnoszenia skarg,
- 15) wypłat wynagrodzenia.

1. Skład załogi

Konwencja MLC stanowi, że każdy statek powinien posiadać Certyfikat bezpiecznej obsady statku, uwzględniający minimalny skład załogi zapewniającej bezpieczeństwo żeglugi oraz kwestie czynnika zmęczenia. Certyfikat wydawany jest na podstawie Międzynarodowej konwencji bezpieczeństwa życia na morzu (SOLAS).

Zgodnie z Konwencją nr 180 MOP nie ma wymogu uzgodnienia składu załogi ze związkami zawodowymi. Artykuł 11 konwencji stanowi, że na każdym statku, do którego ma zastosowanie Konwencja MLC, zostanie zatrudniona odpowiednia załoga zgodnie z dokumentem minimalnej, bezpiecznej obsady załogowej. Administracja morska, wydając Certyfikat bezpiecznej obsady załogowej bierze pod uwagę potrzebę unikania bądź zmniejszania możliwie w największym stopniu nadmiernego czasu pracy, aby przeznaczyć go na odpowiedni wypoczynek i zmniejszyć zmęczenie.

Zapewnienie odpowiedniego składu załogi musi uwzględniać rodzaj statków, czas pracy i wypoczynku, o których mowa w Konwencji MLC oraz Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wykształcenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW) oraz być zgodne z par. 5 Układu Europejskiego²⁴ w sprawie kształtowania czasu pracy marynarzy z dnia 30 września 1998 r.

Konwencja nr 180 MOP określa, iż każdy statek będzie miał skład załogi wystarczający, bezpieczny i skuteczny – zgodnie z dokumentem minimalnej bezpiecznej obsady załogowej lub jego ekwiwalentem wydanym przez właściwą władzę. W myśl Konwencji MLC armator zapewnia niezbędne możliwości kapitanowi aby skład załogi był właściwy.

²⁴ Układ Europejski – podpisana 16 grudnia 1991 r. umowa międzynarodowa ustanawiająca stowarzyszenie pomiędzy Polską a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi. Układ wszedł w życie 1 lutego 1994 r., III część, odnosząca się do handlu, obowiązywała już od 1 marca 1992 r. Umowa regulowała współpracę ekonomiczną oraz ustanawiała dialog polityczny pomiędzy Polską a WE.

2. Rekrutacja i pośrednictwo pracy marynarzy

W myśl Konwencji nr 9 MOP nie wolno pobierać od marynarzy opłat za zatrudnianie ich na statkach. Za te przekroczenia ustawodawstwo krajowe powinno ustanowić sankcje karne. Ustawodawstwo państwa bandery winno też określić sieć instytucji bezpłatnego pośrednictwa pracy dla marynarzy. Pośrednictwo dla marynarzy musi być prowadzone przez stowarzyszenie reprezentujące właścicieli statków pod kontrolą władzy państwa. Jeżeli istnieją różne typy biur pośrednictwa pracy dla marynarzy, władza państwa bandery zobowiązana jest podjąć działania zmierzające do konsolidacji regulacji w tym zakresie, biorąc pod uwagę zalecenia konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zgodnie z wytycznymi tych konwencji konieczne jest, aby przedstawiciele armatorów oraz marynarzy przyjęli odpowiednie ustalenia, a rolą rządu jest określenie regulacji.

Marynarz zachowuje prawo wyboru statku a właściciel statku (armator) prawo wyboru załogi. Umowa o pracę winna zawierać wszelkie gwarancje wymienione w Konwencji MLC.

Ustawodawstwo państwa bandery zobowiązane jest zapewnić udostępnienie poprzez biura pośrednictwa pracy dla marynarzy uprawnień pracodawców (armatorów) oraz marynarzy.

Władze państwa bandery powinny informować Międzynarodowe Biuro Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy o danych statystycznych dotyczących pracy marynarzy. Zgodnie z treścią art. 4 Konwencji nr 9 MOP należy utworzyć centralny urząd zajmujący się pośrednictwem pracy marynarzy, w którego skład wchodziłoby przedstawiciele pracodawców (armatorów) oraz marynarzy, działający wspólnie pod kontrolą państwa bądź utworzenie takiego urzędu przez władze państwa bandery. O rekrutacji marynarzy stanowi także Konwencja nr 179 MOP. Do państwa należy obowiązek stworzenia systemu rekrutacji marynarzy na statki. System ten musi być utworzony, utrzymywany i zmieniany wyłącznie po konsultacjach z reprezentatywnymi organizacjami armatorów i marynarzy. Ustawodawstwo państwa bandery zapewnia bezpłatne pośrednictwo dla marynarzy. Biura pośrednictwa pracy dla marynarzy powinny dokonywać ich rejestru, dostępnego do kontroli władz państwa, który zapewnia, że:

- 1) każdy marynarz jest wykwalifikowany i ma dokumenty niezbędne do zatrudnienia na statku,
- 2) umowy o pracę są zgodne ze stosowanym ustawodawstwem państwa bandery, przepisami regulacji międzynarodowych przyjętych przez państwa bandery oraz układami zbiorowymi,

- 3) przed lub w trakcie procedur zatrudniania marynarze są informowani o swoich prawach i obowiązkach,
- 4) zostały dokonane dla marynarzy właściwe ustalenia, aby sprawdzić ich umowy o pracę/najmu przed i po ich podpisaniu, a także zapewnić otrzymanie kopii tej umowy dla marynarza.

3. Umowa o pracę

Konwencje nr 22 i 23 MOP regulują umowę o pracę, podpisywaną przez armatora i marynarza. Należy ułatwić marynarzowi lub jego doradcy zaznajomienie się z umową przed jej podpisaniem. Warunki, w jakich marynarz podpisuje umowę, powinny być określone przez państwo bandery, umożliwiające jego kontrolę. Ustawodawstwo winno określać przepisy zapewniające, iż marynarz rozumie warunki umowy oraz przepisy stwierdzające, że umowa ma mieć formę wyłącznie pisemną. Umowa może być zawarta bądź na czas określony, bądź na podróż, bądź i o ile ustawodawstwo państwa bandery przewiduje także na czas nieokreślony.

Zgodnie z treścią Konwencji MLC umowa powinna zawierać:

- 1) imię, nazwisko, datę urodzenia lub wiek oraz miejsce urodzenia,
- 2) miejsce zawarcia umowy,
- 3) nazwę statku lub statków, na którym/ch marynarz najmuje się do służby,
- 4) skład załogi, jeżeli ustawodawstwo państwa bandery to przewiduje,
- 5) podróż lub podróże zamierzone, jeśli można to określić,
- 6) rodzaj pracy służby, do której marynarz ma być wyznaczony, a także miejsce i datę, w którym winien się stawić na statku,
- 7) żywność, którą ma otrzymać,
- 8) wysokość płacy,
- 9) termin umowy,
- 10) doroczny urlop płatny, udzielany marynarzowi po roku pracy w tym samym towarzystwie żeglugowym, jeżeli ustawodawstwo państwa bandery przewiduje taką regulację.

Ustawodawstwo państwa bandery winno określać, że umowa będzie wpisana do listy załogi lub do niej załączona oraz zawierać odpowiednie zarządzenia, które by pozwalały marynarzowi na statku zapoznać się z warunkami zatrudnienia, np. poprzez wywieszenie warunków umowy w dostępnym miejscu. Natomiast miejscem wypowiedzenia umowy przez strony powinien być port załadowania lub wyładowania.

Bez względu na rodzaj umowy o pracę może być ona rozwiązana w następujących przypadkach:

- 1) wzajemna zgoda stron,
- 2) śmierć marynarza,
- 3) utrata lub absolutna niezdolność do pracy,
- 4) wszelka inna przyczyna, przewidziana przez ustawodawstwo państwa bandery lub Konwencję MLC.

Ustawodawstwo państwa bandery powinno określić okoliczności, w jakich armator może zwolnić natychmiast marynarza oraz okoliczności, w jakich marynarz może żądać swego natychmiastowego zwolnienia.

4. Ciągłość zatrudnienia

Regulacja dotycząca ciągłości zatrudnienia marynarzy zawarta jest w Konwencji nr 145 MOP.

Ustawodawstwo państwa bandery powinno podjąć działania zmierzające do zapewnienia stałego zatrudnienia dla wykwalifikowanych marynarzy. Należy podejmować stosowne działania gwarantujące stałe zatrudnienie, wynagrodzenie lub zasiłek dla tej grupy zawodowej za pośrednictwem umów lub porozumień właścicieli statków/armatorów z organizacjami reprezentującymi marynarzy, poprzez zakładanie i prowadzenie rejestrów lub list według kategorii kwalifikacji przez biura pośrednictwa pracy dla marynarzy. Marynarze wpisywani na taką listę będą mieli pierwszeństwo w zatrudnieniu na statkach. Rejestr powinien być stale kontrolowany przez władze państwa bandery. Każde państwo bandery winno też zapewnić stosowanie wobec marynarzy właściwych postanowień w zakresie bezpieczeństwa, zdrowia, spraw socjalno-bytowych i kształcenia zawodowego.

5. Repatriacja

Repatriację określa Konwencja nr 23 MOP. Marynarz, który pozostał na lądzie w czasie trwania umowy lub po jej zakończeniu ma prawo być repatriowanym, bądź do swego kraju, bądź do portu, w którym został przyjęty do pracy albo do portu wyjścia statku.

Ustawodawstwo państwa bandery powinno zawierać stosowne postanowienia, regulacje, ustalające warunki, do kogo należy obowiązek repatriacji marynarza. Repatriację

uważa się za zapewnioną zgodnie z ww. konwencją, jeżeli marynarzowi przydzielono odpowiednie zajęcie na statku. Do kosztów repatriacji zalicza się wszelkie wydatki związane z przewozem, mieszkaniem i wyżywieniem podczas podróży. Ustawodawstwo państwa bandery lub umowa o pracę powinna określić prawo do repatriacji cudzoziemca. Koszty repatriacji nie mogą obciążać marynarza, jeżeli został repatriowany z powodu:

- 1) wypadku na statku,
- 2) rozbicia się statku,
- 3) choroby (nie z własnej winy),
- 4) zwolnienia z jakichkolwiek powodów, za które nie ponosi winy.

Jeżeli repatriowanym jest członek załogi statku, wówczas zachowuje on prawo do wynagrodzenia. Sprawy repatriacji zawiera również Konwencja nr 166 MOP. Marynarz będzie uprawniony do repatriacji w następujących okolicznościach:

- 1) jeżeli zatrudnienie na czas określony lub na czas określonej podróży wygasa za granicą,
- 2) po wygaśnięciu okresu wypowiedzenia udzielonego zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego lub umowy o pracę,
- 3) w razie choroby lub wypadku albo ze względu na stan zdrowia, który wymaga repatriacji, jeżeli stan zdrowia na to pozwala,
- 4) w razie rozbicia się statku,
- 5) w przypadku, gdy armator nadal nie może wypełniać swoich prawnych i umownych zobowiązań jako pracodawca marynarza z powodu bankructwa, sprzedaży statku lub z jakiegokolwiek innego powodu,
- 6) w razie gdy statek płynie do strefy działań wojennych, jak określono w ustawodawstwie lub układzie zbiorowym, do której marynarz nie wyraża zgody płynąć,
- 7) w razie wypowiedzenia lub przerwania zatrudnienia zgodnie z umową lub układem zbiorowym albo z jakiegokolwiek innego powodu.

Ustawodawstwo państwa bandery lub układ zbiorowy pracy określa maksymalny czas służby na pokładzie, w następstwie którego marynarz jest uprawniony do repatriacji. Taki okres nie może być krótszy niż 12 miesięcy. Przepisy państwa bandery powinny także określić miejsce przeznaczenia repatriacji oraz rodzaj środka transportu. Armator będzie pokrywał koszty repatriacji. Jeżeli przyczyną repatriacji będzie wina marynarza, może on pokrywać całość lub część kosztów zgodnie z regulacjami określonymi w tym zakresie. Koszty armatora obejmują:

- podróż do miejsca zakwaterowania,
- wyżywienie,
- wynagrodzenie i zasiłki,
- przewóz 30 kg bagażu,
- leczenie (jeśli okaże się niezbędne).

Armator nie może wymagać od marynarza zaliczki na koszty związane z repatriacją. Jeżeli armator uchyli się od pokrycia kosztów związanych z repatriacją powinno je pokryć państwo bandery. Marynarze muszą otrzymać swoje paszporty i inne dokumenty tożsamości do celów repatriacji.

6. Kwalifikacje zawodowe

Nikt nie może sprawować, ani obejmować funkcji kapitana, szypra, oficera pokładowego, głównego mechanika i oficera maszynowego bez świadectwa stwierdzającego jego kwalifikacje, wydanego lub zatwierdzonego przez właściwe władze. Przepisy ustawodawstwa krajowego powinny określić warunki dotyczące wymaganego wieku, stażu, zdania egzaminów. Ustawodawstwo państwa bandery musi też określać nadzór oraz sankcje karne za nieprzestrzeganie postanowień Konwencji nr 53 MOP. Zgodnie z Konwencją nr 69 MOP nikt nie może być przyjęty do pracy jako kucharz okrętowy na jakikolwiek statek, jeżeli nie ma świadectwa kwalifikacyjnego kucharza okrętowego, wystawionego zgodnie z postanowieniami konwencji. Właściwa władza winna wydać stosowne przepisy, określające zorganizowanie egzaminów zawodowych i wystawiania świadectw kwalifikacyjnych marynarzom. Nikt nie powinien otrzymać świadectwa, jeżeli nie osiągnął minimalnego wieku, nie służył na morzu przez minimalny okres oraz nie zdał egzaminu.

Wszystkie te elementy muszą być określone przez władze. Regulacja w odniesieniu do starszych marynarzy jest zawarta w Konwencji nr 74 MOP. Stanowi ona, że minimalny okres nie powinien być dla kandydata na starszego marynarza krótszy niż 36 miesięcy, a minimalny wiek wynosi 18 lat.

Załącznik do Układu Europejskiego z dnia 30 września 1998 r. określa też, że wszyscy marynarze winni posiadać zaświadczenie, że są fizycznie zdolni do wykonywania pracy na pokładzie statku, do której zostali zaangażowani.

Zgodnie z treścią art. VI Międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW) świadectwa kapitanów, oficerów lub marynarzy będą wydawane tylko tym kandydatom,

którzy spełniają warunki stawiane przez administrację państwa bandery dotyczące stażu pracy, wieku, stanu zdrowia, wykształcenia, kwalifikacji oraz egzaminów zgodnie z odpowiednimi załącznikami do niniejszej konwencji. Prawo kontroli, czy wszyscy marynarze zatrudnieni na statku posiadają odpowiednie dokumenty i uprawnienia w zakresie kwalifikacji, należy do uprawnionych kontrolerów administracji państwa w portach.

Wszystkie administracje państwa bandery powinny uczynić armatorów odpowiedzialnymi za zatrudnianie członków załogi do służby na ich statkach zgodnie z przepisami konwencji oraz wymagać od nich, aby zapewniali, że:

- 1) każdy członek załogi zatrudniony na statkach będzie posiadać kwalifikację, zgodnie z przepisami konwencji,
- 2) statki będą obsadzone zgodnie ze stosownymi przepisami,
- 3) dane dotyczące marynarzy będą przechowywane i dostępne,
- 4) członkowie załogi będą zaznajomieni z ich szczegółowymi obowiązkami i ze wszystkimi urządzeniami i procedurami znajdującymi się na statku, które odpowiadają im ze względu na zajmowane stanowisko,
- 5) załoga statku może efektywnie koordynować swoje czynności w sytuacji zagrożenia i wykonywać funkcje istotne dla bezpieczeństwa i zapobiegania sytuacji zagrożenia.

7. Czas pracy

Czas pracy na statku powinien być określony zgodnie z Dyrektywą 1999/95 WE z dnia 13 grudnia 1999 r., która wymienia Konwencję nr 180 i 147 MOP. Zastosowanie w regulacji czasu pracy ma także Dyrektywa nr 1999/63 WE. Normy czasu zawarte w tych przepisach określają wyłącznie podstawowy czas pracy marynarzy zatrudnionych na statku, który wynosi 8 godzin dziennie, przy czym istotne jest określenie jednego dnia wolnego od pracy w tygodniu i wolnych świąt.

Konwencja nr 180 MOP i przepisy Unii Europejskiej wymagają ponadto uwzględnienia w ustawodawstwie państwa bandery maksymalnego czasu pracy, który nie powinien przekraczać 14 godzin w okresie 24 godzin oraz 77 godzin w 7 dniach i/lub minimalnego czasu odpoczynku, nie mniej niż 10 godzin w okresie 24 godzin oraz 77 godzin na tydzień. Równocześnie czas ten nie może być dzielony na więcej niż dwie części, z których jedna powinna wynosić nie mniej niż 6 godzin, a odstęp pomiędzy tymi częściami też nie może przekraczać 14 godzin. Normy te są

jednakowe dla wszystkich statków i osób zatrudnionych na nich i nie zależą od rodzaju uprawianej żeglugi, strefy klimatycznej ani od miejsca, w którym znajduje się statek. Ponadto zgodnie z tymi przepisami ustawa państwa bandery powinna określać obowiązek prowadzenia ewidencji oraz planów pracy.

Konwencja nr 180 MOP dopuszcza wprowadzenie odstępstw w ustawodawstwie krajowym lub układach zbiorowych od tak określonych limitów. Odstępstwa te jednak muszą być rekompensowane częstszymi lub dłuższymi okresami wypoczynku.

Limity czasu pracy oraz odpoczynku są zgodne z Załącznikiem do Układu Europejskiego w sprawie kształtowania czasu pracy marynarzy, z dnia 30 września 1998 r. Zawiera on regulację o tym, że jeżeli nie został zawarty układ zbiorowy pracy albo orzeczenie sądu polubownego (zbiórki załogi, ćwiczenia przeciwpożarowe, i ratownicze oraz pogotowie do pracy (stand-by) w maszynowni) wówczas właściwy organ jest zobowiązany wydać odpowiednie przepisy, mające na celu zapewnienie określonym marynarzom dostatecznie długiego czasu wypoczynku. Można dopuścić odmienne regulacje w zakresie norm czasu pracy, o ile przepisy uwzględniają częstsze i dłuższe okresy wypoczynku.

Tabela organizacji pracy powinna się znajdować w ogólnie dostępnym miejscu, ponieważ musi w stosunku do każdego stanowiska pracy określać przynajmniej:

- 1) harmonogram służby w morzu i porcie,
- 2) maksymalny czas pracy i minimalny czas wypoczynku wymagany przez przepisy prawne i administracyjne lub obowiązujące w państwach członkowskich układy zbiorowe pracy.

Tabela jest opracowywana w standardowym roboczym języku i języku angielskim. Marynarzom poniżej 18 roku życia nie wolno pracować w nocy. Zgodnie z treścią ww. załącznika kapitan ma prawo wymagać od marynarza świadczenia pracy w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia bezpieczeństwa statku, osób na nim się znajdujących, ładunku lub konieczności niesienia pomocy innym statkom, albo osobom, które znalazły się w niebezpieczeństwie na morzu. Zgodnie z tym kapitan może czasowo zawiesić stosowanie regulacji do czasu przywrócenia normalnej sytuacji. Niezwłocznie po przywróceniu tej sytuacji, kapitan winien zapewnić marynarzom dostatecznie długi wypoczynek.

Celem umożliwienia nadzoru nad regulacją czasu pracy i wypoczynku prowadzi się na statku rejestr pracy oraz dostarcza się kopię tego rejestru każdemu marynarzowi. Dlatego trzeba ustalić procedury prowadzenia rejestru oraz planować

pracę tak, aby unikać zmęczenia. W razie naruszeń ustalonych godzin pracy i wypoczynku, należy zmieniać załogę. Układ ten nie uszczegółowia normy czasu pracy na statku, poza przyjętym standardem. W układzie nie występuje podział na strefy klimatyczne oraz wykonywanie pracy w porcie.

Konwencja nr 180 MOP dotycząca czasu pracy i stanu załogi na statkach określa minimalny czas odpoczynku na 77 godzin w każdych 7 dniach, natomiast wymieniony Układ Europejski ustala minimalny czas odpoczynku na 72 godziny tygodniowo. Konwencja, podobnie jak Układ, określa jedynie maksymalny czas pracy w normie tygodniowej oraz minimalny czas wypoczynku w tym wymiarze, nie uwzględnia natomiast pobytu statku w porcie, jak i przebywania w strefach klimatycznych. Ponadto Konwencja nr 180 MOP w art. 5 ust. 6 określa, że w ustawodawstwie krajowym mogą istnieć wyjątki od ustanowionych reguł konwencyjnych. Niemniej jednak wyjątki będą odpowiadały określonym standardom, ale mogą uwzględniać większą częstotliwość lub długość okresów urlopu, albo przyznawać urlop wyrównawczy marynarzom trzymającym wachtę, lub marynarzom pracującym na statkach odbywających krótkie podróże.

W ustawodawstwie państwa bandery powinny mieć odzwierciedlenie przepisy konwencji i Układu Europejskiego, tylko w wymiarze wymaganym przez te przepisy.

Zgodnie z art. 3 Konwencji 147 MOP alarmy ćwiczebne, ćwiczenia przeciwpożarowe i ratunkowe oraz ćwiczenia ustalone w ustawodawstwie i przepisach krajowych, a także instrumentach międzynarodowych są przeprowadzone w taki sposób, aby minimalizowały zakłócenia okresów wypoczynku i nie powodowały zmęczenia. Artykuł 7 wymaga posiadania i wywieszenia planów służby na morzu oraz w porcie, a także maksymalnego czasu pracy lub minimalnego okresu wypoczynku. Natomiast w konwencji nie uważa się za ograniczenie praw kapitana w razie niebezpieczeństwa grożącego statkowi i żądania od marynarza wykonania w tym zakresie niezbędnych prac. Po przywróceniu normalnej sytuacji, kapitan ma obowiązek zapewnić odpowiedni czas wypoczynku.

Każde państwo ratyfikujące konwencję ma zapewnić utrzymywanie wykazów prac i wypoczynku, aby umożliwić monitorowanie zgodności z postanowieniami konwencji wraz z koniecznością udostępniania kopii tych wykazów marynarzom. Istotne jest także ustalenie przez ustawodawstwo państwa bandery sposobów przechowywania tych wykazów na statku oraz ich udostępniania marynarzom, jak również przeprowadzanie kontroli przez właściwe władze. Kontrole mogą spowodować zmianę np. składu załogi.

Rada Unii Europejskiej przyjęła w dniu 13 grudnia 1999 r. Dyrektywę 1999/95/UE w sprawie wprowadzenia w życie postanowień dotyczących czasu pracy marynarzy korzystających z portów Wspólnoty.

Celem tej dyrektywy jest stworzenie mechanizmów kontroli oraz doprowadzenia do przestrzegania postanowień Dyrektywy 1999/63/UE przez statki korzystające z portów UE.

Konwencja MLC określa jako podstawową normę dzienną czasu pracy – 8 godzin oraz konieczność uregulowania w ustawodawstwie norm czasu pracy i wypoczynku w wymiarze jednego dnia oraz jednego tygodnia. Pogotowie do pracy (stand-by) powinno być rekompensowane odpowiednim ekwiwalentem.

8. Urlopy

Przepisy Konwencji nr 91 MOP przyznają każdej osobie zatrudnionej na statku po 12 miesiącach nieprzerwanej pracy prawo do płatnego urlopu, trwającego dla kapitanów i oficerów oraz radiooperatorów co najmniej 18 dni roboczych natomiast dla pozostałych marynarzy 12 dni roboczych.

Załącznik do Układu Europejskiego z dnia 30 września 1998 r. określa również kwestie urlopu, wprowadzając regulacje o tym, że każdy marynarz ma prawo do urlopu wynoszącego co najmniej 4 tygodnie, względnie do odpowiedniej części urlopu w przypadku zatrudnienia trwającego krócej niż rok i nie może być zastępowany ekwiwalentem, chyba że stosunek pracy ulega rozwiązaniu.

Każda osoba mająca co najmniej 6 miesięcy nieprzerwanej służby ma prawo przy opuszczaniu służby do urlopu w wymiarze 1,5 dnia roboczego za każdy pełny miesiąc służby, w przypadku kapitana i oficera, a do urlopu w wymiarze 1 dnia roboczego w przypadku każdego innego członka załogi.

Konwencja nr 146 MOP określa, że każdy marynarz będzie miał prawo do corocznego urlopu. Ustawodawstwo krajowe powinno określić wymiar tego urlopu, nie mniejszy niż 30 dni kalendarzowych. W razie krótszego okresu pracy wymiar takiego urlopu ma być proporcjonalny do okresu pracy. Do minimalnego corocznego urlopu nie będą wliczane:

- 1) dni uznane w kraju bandery za wolne od pracy,
- 2) okresy niezdolności do pracy powstałe wskutek choroby, wypadku lub macierzyństwa,

- 3) tymczasowy urlop w celu zejścia na ląd przyznany w ramach umowy o pracę,
- 4) urlopy dodatkowe.

Każdy marynarz korzystający z corocznego urlopu otrzyma za cały ten okres co najmniej swoje podstawowe wynagrodzenie. Kwoty należne marynarzowi powinny być wypłacone przed urlopem. Dzielenie urlopu na części lub łączenie urlopów może być dozwolone przez właściwą władzę. Jeżeli układ zbiorowy nie stanowi inaczej, urlop coroczny będzie nieprzerwany. Żaden marynarz nie może być zmuszony do wykorzystania urlopu w innym miejscu niż to, w którym był on przyjęty do pracy, o ile układy zbiorowe nie stanowią inaczej. Miejsce wykorzystania urlopu może być uzgodnione pomiędzy stronami lub określone, np. w układzie zbiorowym pracy. Marynarz może być odwołany z urlopu tylko w wyjątkowych przypadkach.

Zgodnie z Konwencją MLC wymiar corocznego urlopu nie może być krótszy niż 30 dni. Okres wykorzystywania tego urlopu powinien być uzgodniony z marynarzem.

9. Wynagrodzenie marynarzy

Zgodnie z Konwencją nr 7 MOP w razie rozbicia statku, jego właściciel (armator), z którym marynarz zawarł umowę o pracę, winien wypłacić marynarzowi odszkodowanie za bezrobocie spowodowane rozbiciem statku. Odszkodowanie obejmuje wszystkie dni faktycznie trwającego bezrobocia według wynagrodzenia należnego na podstawie umowy, jednakże ogólną sumę odszkodowania można ograniczyć do dwumiesięcznego wynagrodzenia.

10. Badania lekarskie

Regulacja dotycząca wymaganych badań lekarskich marynarzy zawarta jest w Konwencjach MOP nr 16 i 73. Zgodnie z Konwencją nr 73 MOP nie może być przyjęta na statek żadna osoba nie posiadająca świadectwa stwierdzającego jej zdolność do pracy, do której ma być zatrudniona. Świadectwo powinno być wystawione przez lekarza, a w przypadku świadectwa dotyczącego wzroku przez osobę upoważnioną przez właściwą władzę państwa bandery do wystawiania takich świadectw. Rodzaj badania lekarskiego określa właściwa władza po zasięgnięciu opinii zainteresowanych armatorów i marynarzy. Świadectwo lekarskie wydawane jest na okres nieprzekraczający 2 lat. Jeżeli okres ważności upływa w czasie podróży morskiej, pozostaje ono ważne do końca tej podróży.

11. Ochrona zdrowia i opieka medyczna

Ochronę zdrowia i opiekę medyczną zawiera Konwencja nr 164 MOP.

Konwencja ta oprócz postanowień ogólnych, nakazujących zapewnienie marynarzom zawodowej opieki medycznej, porównywalnej z tą, jaką mają pracownicy pracujący na lądzie, zawiera także postanowienia szczegółowe dotyczące specyfiki pracy marynarzy. Zgodnie z art. 5 tej konwencji na każdym statku powinna się znajdować apteczka oraz sprzęt medyczny. Zawartość apteczki oraz zestaw sprzętu określają przepisy ustawowe. Przy ich ustalaniu trzeba wziąć pod uwagę następujące czynniki: rodzaj statku, liczbę osób na nim pracujących, obszar pływania, rodzaj i czas trwania podróży. Należy także uwzględnić Międzynarodowy poradnik medyczny dla statków oraz Listę podstawową leków publikowaną przez Światową Organizację Zdrowia (ang. *World Health Organization*, WHO)²⁵. Leki w apteczce muszą być oznakowane, oprócz nazw handlowych także nazwami międzynarodowymi.

Na każdym statku powinien się znajdować morski poradnik medyczny, opublikowany przez właściwą władzę. Każdy kraj jest zobowiązany zapewnić system bezpłatnej całodobowej radiowej informacji medycznej dla osób będących na statku. Jeżeli nie jest wymagane zatrudnienie lekarza, to na statku powinna być przeszkolona osoba wyznaczona do opieki medycznej i opieki nad lekami.

Sprawy te reguluje również Dyrektywa Rady UE nr 92/29/EEC z dnia 31 marca 1992 r. Określa ona, by każdy statek podnoszący banderę państwa członkowskiego UE posiadał odpowiednie lekarstwa wymienione w załączniku do tej dyrektywy, w tym leki przeciwdziałające skutkom oddziaływania na zdrowie przewożonego ładunku. Leki statkowe powinny być poddawane kontroli przez odpowiednie osoby w stałych rocznych odstępach czasu. Obowiązek zaopatrzenia statku w leki i sprzęt medyczny spoczywa na armatorze. Dyrektywa wymaga także zapewnienia przez każde państwo członkowskie bezpłatnej porady medycznej drogą radiową.

Na statkach o nośności powyżej 500 ton brutto, na których zatrudnia się powyżej 15 osób i odbywających podróże trwające dłużej niż 3 dni, przepisy wymagają, by znajdowały się na nich odrębne pomieszczenia szpitala statkowego, a na statkach, gdzie zatrudnionych jest ponad 100 osób także lekarz, członek załogi.

²⁵ Światowa Organizacja Zdrowia, WHO (ang. *World Health Organization*) – jedna z organizacji działających w ramach ONZ, zajmująca się ochroną zdrowia, z siedzibą w Genewie. Powstała w 1948 r. Do WHO należą obecnie 193 kraje.

Regulacje te są zbieżne z regulacjami konwencji. Ponadto przepisy wymagają prawa do wizyt marynarzy u lekarza w portach, jak również prawo do bezpłatnej opieki medycznej i ochrony zdrowia, tam gdzie jest to możliwe. Nie powinno się ograniczać do leczenia chorych marynarzy, lecz również przedsięwziąć środki zapobiegawcze i popierające programy zdrowotne. Armator nie może okrętować załogi nieposiadającej odpowiedniego przeszkolenia medycznego.

Stosownie do art. 5 Dyrektywy Rady z dnia 31 marca 1992 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w celu zapewnienia wyższego poziomu leczenia na jednostkach pływających do obowiązków państw członkowskich należy podjęcie przedsięwzięć umożliwiających przeprowadzenie właściwego przeszkolenia medycznego marynarzy. Koszty związane z tym przeszkoleniem nie obciążają armatorów. Zgodnie z art. 5 dyrektywy każde państwo członkowskie powinno podjąć przedsięwzięcia, aby wszystkie osoby odbywające zawodowe szkolenie morskie i przeznaczone do pracy na pokładzie statku przeszły podstawowe szkolenia dotyczące środków medycznych i działań, które muszą być podjęte niezwłocznie w razie zaistnienia wypadku lub poważnego zagrożenia zdrowia.

Państwa bandery powinny wprowadzić przepisy prawne konieczne do spełnienia zgodności z wymienioną dyrektywą. Dlatego w myśl art. 2 Konwencji nr 147 zobowiązuje się państwo do zapewnienia, aby marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych na jego terytorium byli odpowiednio wykwalifikowani lub wyszkoleni w zakresie obowiązków, które będą wykonywać. Zgodnie z Konwencją STCW szkolenie medyczne stopnia podstawowego powinno być przeprowadzone w początkowej fazie na kursie zawodowym, najlepiej podczas szkolenia przed praktyką morską, tak aby umożliwić członkom załogi podejmowanie natychmiastowej akcji w razie wypadku lub innego zagrożenia zdrowia.

12. Warunki socjalne na statku

Konwencja nr 68 MOP zobowiązuje armatora do zaopatrzenia statku w odpowiednie pośłania (koje) i bieliznę pościelową oraz zapewnienia jej prania a także wyposażenie statku w urządzenia do prania oraz środki higieny.

Normy określające wymagania odnośnie pomieszczeń załogi na statku, zawarte są w Konwencji nr 133 MOP. Ustala ona szczegółowe normy odnośnie: sypialni, jadalni i pomieszczeń wypoczynkowych, wentylacji, ogrzewania, oświetlenia i urządzeń sanitarnych na statkach. Przepisy konwencji regulują szczegółowo powierzchnię

podłogi sypialni, liczbę mieszkańców oraz ich stanowiska, powierzchnie jadalni, ich rodzaj w stosunku do wielkości statku i jego rodzaju. Regulacja dotyczy także pomieszczeń wypoczynkowych, odpowiednio położonych i wyposażonych w bibliotekę, urządzenia umożliwiające czytanie, pisanie oraz w miarę możliwości gry. Statki o nośności powyżej 800 ton powinny być wyposażone dodatkowo w palarnię, świetlicę, w której można by wyświetlać filmy lub oglądać telewizję, a także w miarę możliwości basen kąpielowy. Konwencja określa również liczbę i usytuowanie ubikacji, wanny lub natrysku oraz liczbę osób przypadających na urządzenia sanitarne. W zależności od wielkości i rodzaju statku są w konwencji zawarte szczegółowe wymagania w zakresie sypialni, łazienek, pralni, suszarni, ubikacji, odpowiedniego rodzaju oświetlenia, a także wysokości pomieszczeń załogowych, których minimum wynosi nie mniej niż 1,98 m.

Konwencja nr 164 MOP wymaga poprzez ustawodawstwo krajowe uczynić armatorów odpowiedzialnych za utrzymanie statków we właściwych warunkach sanitarnych i higienicznych.

13. Wyżywienie

Sprawom zaopatrzenia w żywność oraz służbom wyżywienia poświęcona jest Konwencja nr 68 MOP. Zgodnie z nią armator jest zobowiązany zaopatrzyć załogę w żywność oraz przybory do jedzenia.

14. Zabezpieczenia społeczne marynarzy

Konwencja nr 55 MOP określa obowiązki armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarza oraz zapewnienia opieki lekarskiej, dostarczenia leków, wyżywienia i zakwaterowania.

Obowiązki armatora powinny obejmować ryzyko: choroby lub wypadku, które zaszły w trakcie zatrudnienia, śmierci w następstwie takiej choroby lub takiego wypadku. Armator jest zobowiązany ponosić koszty repatriacji chorego, zranionego, wysadzonego na ląd w czasie rejsu w następstwie choroby lub wypadku. Koszty repatriacji muszą obejmować wszystkie wydatki dotyczące przejazdu, zakwaterowania, wyżywienia, jak też koszty do ustalonego czasu wyjazdu. Armator ponosi również koszty pogrzebu w razie śmierci marynarza. Ustawodawstwo państwa bandery powinno określić, aby armator podjął środki w celu zabezpieczenia mienia pozostawionego

przez chorego, zranionego lub zmarłego na statku. Jeżeli wymienione obowiązki byłyby wykonywane przez władze publiczne, armator może być zwolniony z tych obowiązków.

Konwencja nr 56 MOP określa obowiązkowe ubezpieczenia wszystkich marynarzy zatrudnionych na statku na wypadek choroby i stanowi, że każdy marynarz niezdolny do pracy i pozbawiony zarobku w następstwie choroby ma prawo do zasiłku pieniężnego co najmniej przez okres pierwszych 26 tygodni lub przez okres pierwszych 180 dni niezdolności do pracy.

Konwencja nr 70 MOP zapewnia marynarzom prawo z tytułu ich zatrudnienia na statkach oraz osobom na ich utrzymaniu, jeżeli zamieszkują i przebywają na terenie państwa bandery, do następujących świadczeń:

- 1) leczniczych, co najmniej takich jak przysługują osobom zatrudnionym w przemyśle,
- 2) z powodu niezdolności do pracy, powstałej w wyniku wypadku w zatrudnieniu lub z innych przyczyn oraz w przypadku bezrobocia i starości marynarze mają prawo do świadczeń takich, jak w przemyśle w zakresie ich warunków, wysokości i czasu trwania,
- 3) osoby będące na utrzymaniu marynarza mają prawo do świadczeń leczniczych co najmniej takich samych jak w przemyśle,
- 4) w razie śmierci marynarza osoby będące na jego utrzymaniu mają prawo do świadczeń pieniężnych co najmniej takich, jak w przypadku osób zatrudnionych w przemyśle.

Ustawodawstwo państwa bandery powinno zapewnić równość w traktowaniu marynarzy i osób będących na ich utrzymaniu, bez względu na to czy zamieszkują, czy też nie na terytorium kraju państwa bandery.

Konwencja wskazuje także na ułatwienia w ciągłości ubezpieczenia i uniknięcia podwójnych składek w postaci zawarcia umów, przewidujących, że marynarze będący obywatelami jednego państwa lub zamieszkujący jego terytorium, a zatrudniani na statku na terytorium innego państwa będą podlegali systemowi ubezpieczeń lub odszkodowań pierwszego państwa i będą wyłączeni z odpowiedniego systemu drugiego państwa.

Konwencja nr 163 MOP wymaga, aby ustawodawstwo państwa bandery określiło zabezpieczenia marynarzom odpowiednich ułatwień i usług socjalnych zarówno w porcie, jak i na morzu. Każde państwo ratyfikujące konwencję ma obowiązek zapewnić podjęcie niezbędnych środków w celu sfinansowania tych ułatwień i usług

socjalnych. Każde państwo bandery ratyfikujące Konwencję MLC po konsultacji z organizacjami reprezentującymi marynarzy określi porty, które będą właściwe do realizacji powyższego, bez dyskryminacji rasowej, wiekowej, narodowościowej itp.

Konwencja nr 165 MOP określa ochronę w zakresie zabezpieczeń społecznych, nie mniej korzystną niż przysługującą pracownikom lądowym. Pomoc dotyczy:

- 1) pomocy leczniczej,
- 2) zasiłku chorobowego,
- 3) świadczenia na starość,
- 4) świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 5) świadczenia w razie macierzyństwa,
- 6) świadczenia w razie inwalidztwa,
- 7) świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny,
- 8) świadczenia w razie bezrobocia i świadczenia rodzinnego.

Obowiązkiem armatora jest zapewnienie marynarzom, których stan zdrowia wymaga pomocy leczniczej, lub pobytu na pokładzie, lub którzy pozostali ze względu na stan zdrowia na terytorium państwa innego niż właściwy członek, odpowiedniej i dostatecznej pomocy leczniczej aż do chwili powrotu do zdrowia lub do czasu repatriacji. Ochrona i zabezpieczenie społeczne pracownika regulowane jest także Konwencją nr 102 MOP, natomiast w Unii Europejskiej minimalne normy zabezpieczenia społecznego zawarte są w art. 4, ust.1 Rozporządzenia WE 1408/71, w którym zostały wymienione rodzaje świadczeń z zabezpieczenia społecznego, objętych tym rozporządzeniem:

- 1) świadczenia w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia w razie inwalidztwa,
- 3) świadczenia w razie starości,
- 4) świadczenia w razie śmierci żywiciela,
- 5) świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 6) zasiłki pogrzebowe,
- 7) świadczenia z tytułu bezrobocia,
- 8) świadczenia rodzinne.

Konwencja nr 9 MOP stanowi, że w razie rozbicia się statku właściciel lub osoba, z którą marynarz podpisał umowę winien wypłacić każdemu z zatrudnionych na statku odszkodowanie za bezrobocie spowodowane tym zdarzeniem.

15. Wypadki przy pracy

Kwestie wypadków przy pracy reguluje Konwencja nr 134 MOP. Każde państwo bandery powinno zapewnić niezbędne środki, aby wypadki przy pracy były należycie zgłaszane i badane oraz by prowadzono i analizowano szczegółowo statystykę tych wypadków. Statystyka nie może dotyczyć tylko wypadków śmiertelnych lub wypadków, w których uszkodzony został cały statek. Statystyki winny zawierać ilość, charakter, przyczyny i następstwa wypadków, ale także części statków, na których się zdarzyły, na przykład: pokład, maszynownia, jak również miejsca wypadku: morze czy port. Szczególnie należy ewidencjonować dochodzenia dotyczące okoliczności zaistniałych wypadków. Trzeba także podjąć działania wdrożenia przepisów prawnych zapobiegających wypadkom. Przepisy te muszą wyraźnie stwierdzać, że armatorzy, marynarze i inne zainteresowane osoby powinny zapewnić obowiązek ich przestrzegania. Aby możliwa była realizacja przepisów w tym zakresie, państwo bandery jest zobowiązane do ich kontroli za pośrednictwem inspekcji. Przepisy należy wywieszać na tablicach w widocznych miejscach oraz wyznaczać osoby odpowiedzialne za ich realizację, a także za system szkoleń zapobiegających wypadkom.

16. Skargi marynarzy

Konwencja nr 147 MOP zawiera wymagania dotyczące skarg związanych z zatrudnieniem marynarzy oraz zapewnieniem, aby wszystkie skargi, zarówno marynarzy krajowych, jak i obcokrajowców (kopie skarg), były dostarczane do Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Zgodnie z konwencją skarga oznacza jakąkolwiek informację przedstawioną przez członka załogi, organ zawodowy, zrzeszenie, związek zawodowy lub przez każdą osobę, zainteresowaną bezpieczeństwem statku, w tym ryzykiem w zakresie bezpieczeństwa lub zdrowia załogi.

Konwencja nr 179 MOP określa, że właściwa władza zapewni istnienie odpowiednich procedur do badania (jeśli będzie to konieczne) skarg dotyczących działania służb rekrutacji i pośrednictwa poprzez konsultacje z przedstawicielami armatorów i marynarzy.

Wszystkie biura rekrutacji i pośrednictwa pracy będą badały każdą skargę związaną z pracą marynarzy oraz będą doradzały właściwej władzy w sprawie każdej nierozwiązanej skargi. Jeżeli do biur rekrutacji i pośrednictwa zostaną skierowane

skargi dotyczące życia lub pracy na statkach, biura te przekazać je stosownej władzy państwa bandery.

17. Kontrola warunków pracy i życia marynarzy

Konwencja nr 147 MOP zobowiązuje państwo bandery do wydania norm bezpieczeństwa, w tym norm dotyczących: kwalifikacji, czasu pracy i stanu załogi, właściwych środków zabezpieczenia społecznego, warunków pracy i urządzeń bytowych w zakresie, w jakim według opinii państwa ratyfikującego konwencję nie zostały objęte przez układy zbiorowe pracy i właściwe sądy. Równocześnie konieczne jest też upewnienie się, że postanowienia tego ustawodawstwa są równorzędne i równoważne z postanowieniami wymienionymi w załączniku do konwencji. Ustawodawstwo państwa bandery powinno określić kwestie dotyczące sprawowania nad statkami zarejestrowanymi na jego terytorium skutecznej jurysdykcji lub kontroli w zakresie norm bezpieczeństwa, w tym norm dotyczących: kwalifikacji marynarzy, czasu pracy i stanu załogi, określonych w krajowym ustawodawstwie, środków zabezpieczenia społecznego, warunków pracy i urządzeń bytowych. Jeżeli państwo bandery nie wykonuje skutecznej kontroli pozostałych warunków pracy i urządzeń bytowych na statku, to należy koniecznie upewnić się, czy zostały podjęte środki kontroli społecznej polegające na uzgodnieniach między armatorami a związkami zawodowymi.

Konwencja wymaga także zapewnienia stosowania procedur postępowania dotyczącego ogólnego nadzoru właściwej władzy państwa bandery i ustalonych, jeżeli zachodzi potrzeba, trójstronnych konsultacji pomiędzy władzą a przedstawicielami pracodawców i pracowników. Takie same wymagania dotyczą jakiegokolwiek skargi związanej z zatrudnieniem marynarzy.

Ustawodawstwo państwa bandery ma również uwzględniać, aby marynarze przyjmowani do pracy na statkach zarejestrowanych na jego terytorium byli odpowiednio wykwalifikowani i wyszkoleni zgodnie z Zaleceniami MOP z 1970 r. Ustawodawstwo powinno również określić do weryfikacji za pomocą inspekcji, czy statki zarejestrowane na jego terytorium odpowiadają standardom konwencji oraz ustawodawstwa i stosownych układów zbiorowych pracy. Każde państwo ma obowiązek informowania swoich obywateli o problemach, w miarę możliwości, jakie mogą wynikać z zatrudnienia na statku. Środki przewidziane w krajowym ustawodawstwie państwa bandery nie mogą być sprzeczne z zasadą swobodnego przemieszczania się pracowników, przewidzianych umowami międzynarodowymi.

Zagadnienia kontroli warunków pracy i życia marynarzy reguluje Konwencja nr 178 MOP. Każde państwo bandery jest zobowiązane utrzymywać system inspekcji warunków pracy i życia marynarzy. System ten powinien być scentralizowany i ustalać zasady tych inspekcji. Może to czynić instytucja publiczna lub inne organizacje uznane za kompetentne. Ustawodawstwo państwa bandery winno zapewnić, że na statkach zarejestrowanych w danym państwie jest przeprowadzana kontrola najlepiej corocznie, a minimum co 3 lata. W razie otrzymania skargi lub dowodu, że warunki pracy lub życia są nieodpowiednie, podejmuje się stosowne działania zapobiegawcze. Każde państwo bandery wyznacza wykwalifikowanych inspektorów do kontroli tych warunków. Inspektorzy mają status niezależny od władz i wpływów zewnętrznych. Inspektorzy mają też prawo do:

- 1) wchodzenia na statek,
- 2) przeprowadzania pomiarów, badań, testów, które mogą uznać za uprawnione do zbadania tych warunków,
- 3) wymagania usunięcia nieprawidłowości.

W przypadku stwierdzenia, że nieprawidłowości mogą mieć wpływ na zagrożenie zdrowia i bezpieczeństwa marynarzy, wydanie zakazu wyjścia z portu może nastąpić jedynie pod warunkiem zapewnienia odwołania. Statek nie może być zatrzymany ani opóźniony bez wyraźnego powodu.

W czasie inspekcjonowania statku należy unikać nieuzasadnionego zatrzymania lub opóźnienia wyjścia statku. W razie stwierdzenia tego rodzaju konieczności zatrzymania, właściciel statku (armator) powinien mieć możliwość odwołania się (w konwencji należy ustalić procedury odwoławcze) oraz dochodzenia odszkodowania, a władza państwa bandery winna otrzymywać wykazy inspekcji warunków pracy i życia marynarzy. Należy corocznie publikować raport na temat działań inspekcyjnych, w tym listę instytucji do uprawnionych przez państwo bandery. Inspektorzy są zobowiązani do przekazywania raportów z każdej dokonanej inspekcji, w tym kapitanom statków – celem wywieszenia w miejscu publicznym.

Zgodnie z Konwencją MLC oraz z przyjętymi normami władza ma określić w granicach swojej jurysdykcji, że statki są objęte normami bezpieczeństwa, włącznie z normami kompetencji, godzin pracy, obsady niezbędnej do zapewnienia bezpiecznego życia. Normy te winny zawierać postanowienia, że wszystkim marynarzom zapewnione zostaną godziwe warunki zatrudnienia, przyzwoite warunki pracy i życia oraz stosowne warunki bezpieczeństwa socjalnego i opieki społecznej. Odpowiednie władze państwa

bandery powinny być uprawnione do sprawowania rzeczywistej władzy sądowniczej lub nadzoru nad statkami w zakresie: norm bezpieczeństwa włącznie z kwalifikacjami, godzin pracy, obsady statku, środków bezpieczeństwa socjalnego, warunków życia, właściwych procedur angażowania marynarzy oraz rozpatrywania skarg. Nadzór winien obejmować także treść umów o pracę marynarzy, a ustawodawstwo zapewnia, że jest zgodne z regulacjami międzynarodowymi.

18. Książeczki żeglarskie

Sprawy związane z książeczkami żeglarskimi reguluje Konwencja nr 108 MOP, określająca zasady wydawania marynarskich dokumentów identyfikacyjnych. Wadą tej konwencji, zdaniem uczestników 91 Konferencji MOP z 2003 r., był brak w postanowieniach kwestii nadzoru państwa nad wydawanymi dokumentami.

Po ataku terrorystycznym w Nowym Jorku we wrześniu 2001 r. bardzo istotne stały się problemy ochrony przed terroryzmem.

Międzynarodowa Organizacja Morska (*International Maritime Organization* – IMO²⁶) wprowadziła zmiany w Konwencji o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS) dotyczącej Międzynarodowego kodeksu ochrony statku i obiektu portowego (Kodeks ISPS).

Kodeks ISPS obowiązuje od dnia 1 lipca 2004 r. Nadal nieuregulowana pozostaje kwestia zabezpieczenia marynarskich dowodów tożsamości.

W 2003 r. Konferencja MOP uchwaliła zmiany Konwencji nr 108. Określa ona, że każdy marynarz ma prawo ubiegania się o wydanie dokumentu identyfikacyjnego. Jeżeli prawo danego państwa nie stawia szczególnych wymagań, to powinien on otrzymać ten dokument.

Książeczka zdrowia może być wystawiona na okres nie dłuższy niż 10 lat, ale wymaga potwierdzenia po upływie 5 lat. Baza danych utworzona dla potrzeb i wymogów tej konwencji nie może być używana do żadnych innych celów, powinna być chroniona.

Artykuł 5 konwencji zawiera bardzo precyzyjne wymagania, jakie muszą być spełnione, aby dokumenty wydawane przez państwo bandery były uznawane przez inne kraje.

²⁶ Międzynarodowa Organizacja Morska, IMO (ang. *International Maritime Organisation*) jest organizacją wyspecjalizowaną ONZ zajmującą się prawami morskimi, w szczególności bezpieczeństwem na morzu oraz zapobieganiem zanieczyszczeniu środowiska morskiego przez statki. Powstała 17 marca 1959 r., początkowo pod nazwą IMCO (ang. *Intergovernmental Maritime Consultative Organisation*, Międzyrządowej Morskiej Organizacji Doradczej. Według stanu z 2010 r. jej członkami są 169 państwa i trzy państwa w charakterze członków stowarzyszonych. 40 organizacji międzyrządowych posiada umowy o współpracy z IMO, zaś 61 organizacji pozarządowych ma przy niej status doradcy.

Chodzi tu o systemy jakości, procedury ochrony druków, oceny składanych podań i wydania, wycofania, zawieszenia dokumentu itp. Istotny jest art. 6 o prawie marynarza, posiadającego ten dokument do zejścia ze statku lub możliwości przejazdu, repatriacji i itp.

1.6.2. Kluczowe regulacje Unii Europejskiej dla sektora transportu morskiego

W Unii Europejskiej podstawę uregulowań dotyczących pracy marynarzy na statkach stanowią:

1. Dyrektywa 92/29/WE z dnia 31 marca 1992 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu poprawy opieki medycznej na statkach (Dz. Urz. WE L 113 z dnia 30 kwietnia 1992 r.) określa, jakie warunki należy spełniać w zakresie ilości środków i sprzętu medycznego, rodzaju leków. Ich ilość uzależniona jest od rodzaju statku, podróży, czasu jej trwania, ładunku oraz liczby pracowników zatrudnionych na statku. Dyrektywa reguluje także sprawy substancji niebezpiecznych przewożonych na statku.
2. Dyrektywa 1999/95/WE z dnia 13 grudnia 1999 r. dotycząca egzekwowania przepisów odnoszących się do godzin pracy marynarzy na pokładach statków zawijających do portów Wspólnoty Europejskiej (Dz. Urz. WE L 14 z 20.01.2000 r.). Dyrektywa zawiera procedury sprawdzania i egzekwowania stosowania przepisów wprowadzonych Dyrektywą 1999/63/WE przez statki dla państw członkowskich w celu polepszenia bezpieczeństwa na morzu, warunków pracy oraz zdrowia. Regulacja zawiera także wymogi w sprawie skarg i inspekcji dotyczących organizacji pracy na statku, czasu pracy i odpoczynku załogi oraz procedury trybu odwoławczego stosowanego przez administrację.
3. Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej²⁷ i Europejską Federacją Pracowników Transportu²⁸ (Dz. Urz. U.E. L 124/30) zawiera regulacje poziomu ochrony, który jest korzystniejszy dla marynarzy,

²⁷ Stowarzyszenie Armatorów Unii Europejskiej ECSA (*European Community Shipowners' Associations*) w Brukseli. Organizacja powstała w 1965 r. Obecna nazwa stosowana od 1990 r., zrzesza organizacje armatorów Unii Europejskiej i Norwegii.

²⁸ Międzynarodowa Federacja Pracowników Transportu (*The International Transport Workers' Federation – ITF*) jest światową federacją związków zawodowych pracowników transportu, założona w Londynie jako Międzynarodowa Federacja Marynarzy i Dokerów (*International Federation of Ship, Dock and River Workers*).

a dotyczy: minimalnego wieku, zakazu pracy marynarzy w przypadku braku świadectwa zdrowia, potwierdzającego ich przydatność do wykonywania pracy, warunków zdrowia marynarzy, które są niezbędne do wykonywania pracy na statku oraz świadectw zdrowia marynarzy, a także ich urlopu.

Zgodnie z Umową z dnia 29 września 2006 r. do Konwencji MLC przystąpiły Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej oraz Federacja Pracowników Transportu. Organizacje te stanowią reprezentatywny status partnerów społecznych, tworząc podstawę zasadności prowadzenia konsultacji i negocjowania umów, które mogą być wdrożone decyzją bądź dyrektywą Rady Europy. Umowa ma zastosowanie w stosunku do marynarzy na statkach zarejestrowanych w państwie członkowskim albo pływających pod banderą państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

Umowa stanowi załącznik do dyrektywy. Określa ona minimalne standardy pracy marynarzy i wejdzie w życie równocześnie z wejściem w życie Konwencji MLC. Dyrektywa Rady 2009/13/WE zmienia Dyrektywę 1999/63/WE w następujących kwestiach:

- kogo uważa się za marynarza (rozstrzyga właściwy organ państwa bandery),
- definicji marynarza i armatora,
- pracy marynarzy, którzy nie ukończyli 18 roku życia,
- świadectw zdrowia i badań marynarzy.

Państwa członkowskie mogą utrzymać albo wprowadzić korzystniejsze niż ustanowione w dyrektywie przepisy, a także wprowadzają w życie przepisy niezbędne do wykonania dyrektywy.

W celu przeciwdziałania rosnącej konkurencji w transporcie morskim na świecie, Komisja Europejska opublikowała w 1989 r. pierwsze wytyczne dopuszczalnej w krajach Unii Europejskiej pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego. Proponowane instrumenty pomocy publicznej miały na celu podniesienie globalnej pozycji konkurencyjnej przewoźników morskich rejestrujących statki pod banderami narodowymi krajów UE. Wytyczne Komisji Europejskiej były od tego czasu aktualizowane i dostosowywane do zmieniającego się otoczenia makroekonomicznego w żegludzie międzynarodowej.

Ostatnie obowiązujące rekomendacje pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego zawarte są w:

1. Komunikacie Komisji C(2004)43 – Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego,

2. Decyzji Urzędu Nadzoru EFTA²⁹ nr 62/04/COL z dnia 31 marca 2004 r. Decyzja stanowi czterdziestą piątą zmianę w dziedzinie pomocy państwa (zmiana rozdziału 24a: „Pomoc państwa dla transportu morskiego” oraz załącznika VIII i wniosku dotyczącego prawa podjęcia właściwych środków).

Wymienione regulacje są przykładem kolejnych działań w kierunku podejmowania zharmonizowanych środków i działań w celu wsparcia transportu morskiego. Biorą one pod uwagę, że transport morski ma zasadnicze znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego³⁰ (EOG), podkreślają też duże znaczenie usług transportu morskiego dla gospodarki i uwzględniają, że aż 90% handlu między Wspólnotą Europejską i resztą świata odbywa się drogą morską.

Regulacje podkreślają, że występują różne strategie i budżety przeznaczone na środki wspierające transport morski w poszczególnych państwach oraz zachęcają do przerejestrowywania statków do rejestrów państwa bandery, szczególnie liberalizując przepisy dotyczące załogi, zwłaszcza dzięki utworzeniu podwójnych rejestrów.

W związku z różnicami w systemach pomocy państw członkowskich Unii Europejskiej, których dotyczy intensywniejsza konkurencja ze strony statków pod banderą spoza UE, począwszy od 1989 r. Komisja UE określiła pierwsze wytyczne w tej sprawie. Obecnie podstawowym instrumentem na wsparcie transportu morskiego jest system stawki ryczałtowej opodatkowania tonażu (podatek tonażowy).

W wytycznych z 2004 r. Komisja UE opisuje środki zaproponowane przez państwa członkowskie UE oraz podkreśla, że w odniesieniu do niektórych państw członkowskich, które wprowadziły środki pomocy, w szczególności w formie zwolnień podatkowych, osiągnęły one pozytywny rezultat w postaci ponownej rejestracji pod banderą narodową znacznej objętości tonażu we wszystkich rejestrach.

²⁹ Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu (ang. *European Free Trade Association*, EFTA) – międzynarodowa organizacja gospodarcza powstała 3.05.1960 r. na mocy konwencji sztokholmskiej (podpisanej 4.01.1960 r.). Organizacja ma na celu utworzenie strefy wolnego handlu między państwami członkowskimi. Siedziba Sekretariatu EFTA mieści się w Genewie.

³⁰ Europejski Obszar Gospodarczy EOG (*European Economic Area*) – największa pod względem ilości uczestniczących państw strefa wolnego handlu w Europie złożona z 19 państw UE (3859 tys. km², 379 mln mieszkańców)

Na przykład w Norwegii w latach 1996 – 2001 flota handlowa pod krajową banderą powiększyła się o 89 statków, to jest o 6%.

Wytyczne – zastępują rozdział 24 A i mają na celu ustalenie kryteriów, na podstawie których przyznawana będzie pomoc państwa dla transportu morskiego, zgodnie z zasadami i procedurami obowiązującymi w Europejskim Obszarze Gospodarczym. Ich celem jest również zwiększenie przejrzystości w zakresie pomocy państwa, aby mogła być ona udzielana głównie statkom zarejestrowanym w państwach EOG oraz by służyła wspieraniu konkurencyjności bander EOG na światowym rynku żeglugi.

Regulacje dotyczą:

- obniżenia stawek składek na ochronę socjalną marynarzy zatrudnionych na pokładach statków zarejestrowanych w państwach EOG,
- obniżenia stawek podatku dochodowego obowiązującego marynarzy EOG zatrudnionych na pokładach statków zarejestrowanych w państwach EOG.

Ochrona zatrudnienia w EOG jest pierwszorzędym celem przyznania pomocy. Pomoc dotyczy także wymiany i szkolenia załogi, powodując obniżkę kosztów zatrudniania marynarzy, a także pomocy inwestycyjnej, restrukturyzacyjnej dla armatorów oraz pomocy dla żeglugi morskiej bliskiego zasięgu.

Maksymalny (dozwolony) poziom pomocy to obniżenie stawki podatkowej i obciążeń socjalnych marynarzy do poziomu zerowego oraz podatku dochodowego od osób prawnych.

Załącznik III do Decyzji nr 62/04/COL zawiera definicję rejestrów państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego i wymienia rejestry w tych państwach, a mianowicie:

- Duński Międzynarodowy Rejestr Żeglugi (*Danish International Register of Shipping – DIS*),
- Niemiecki Międzynarodowy Rejestr Żeglugi (*German International Register of Shipping – ISR*),
- Włoski Międzynarodowy Rejestr Żeglugi (*Italian International Register of Shipping – ISR*),
- Międzynarodowy Rejestr Żeglugi Madery (*Madeira International Register of Shipping – MAR*),
- rejestr Wysp Kanaryjskich,

- Norweski Międzynarodowy Rejestr Żeglugi (*Norwegian International Register of Shipping* – NIS).

Inne rejestry nie są uznawane za rejestry państw EOG, nawet jeśli są praktycznie pierwszą alternatywą dla właścicieli statków z siedzibą w państwie EOG.

3. Komunikat Komisji C(2009)132/06 – Wytoczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami (Dz.U.UE.C.09.132.6). Komunikat dotyczy kwalifikowalności podmiotów świadczących usługi zarządzania załogą i zarządzania technicznego do obniżenia podatku od osób prawnych lub stosowania podatku tonażowego opartego na treści sekcji 3.1 komunikatu Komisji C(2004) 43. Komunikat nie dotyczy pomocy państwa na rzecz podmiotów świadczących usługi w zakresie zarządzania komercyjnego. W rozumieniu komunikatu zarządzanie dotyczy załogi i zarządzania technicznego niezależnie od tego, czy usługi te świadczone są osobno, czy łącznie na rzecz tego samego statku. Komunikat przewiduje możliwość kwalifikowania podmiotów zarządzających statkami do podatku tonażowego lub innych procedur podatkowych stosowanych wobec przedsiębiorstw żeglugowych, jednakże kwalifikowalność ogranicza się do łącznego świadczenia usług zarządzania technicznego i zarządzania załogą.

Podmioty zarządzające statkami oznaczają podmioty świadczące różne usługi na rzecz armatorów jak: przeglądy techniczne, rekrutacja i szkolenie załogi, zarządzanie załogą i użytkowanie statku.

Zarządzanie załogą polega na obsłudze wszelkich spraw związanych z załogą, a zarządzanie techniczne na zapewnieniu zdolności danej jednostki do żeglugi i jej pełnej zgodności z wymaganiami w zakresie techniki, bezpieczeństwa i ochrony, w tym przeprowadzenia remontu i konserwacji statku.

Z kolei zarządzanie komercyjne polega na zdobywaniu rynku i zapewnianiu sprzedaży pojemności ładunkowej statku poprzez czarterowanie statków, przyjmowanie rezerwacji na ładunek lub pasażerów, dbanie o obrót i wyznaczanie agentów. Zarządzanie statkami ma charakter globalny. Komunikat zawiera informacje o zarządzaniu statkami w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Działalność ta prowadzona jest obecnie przede wszystkim na Cyprze, który w styczniu 2004 r. przystąpił do UE. Cypr posiada największą liczbę firm w branży zarządzania statkami na świecie. Jego przykład umożliwia pełniejsze zrozumienie tego rodzaju działalności i jej rozwoju.

Zarządzanie statkami jest najczęściej elementem podstawowej działalności przewoźników morskich oraz jedną z najbardziej typowych dla operatorów statków. Ta działalność jest często przedmiotem outsourcingu³¹ z wykorzystaniem podmiotów zarządzających statkami jako strony trzeciej a armatorzy są jedynymi klientami podmiotów zarządzających statkami. Stąd Komisja uważa, iż outsourcing usług zarządzania statkami nie powinien podlegać surowszym zasadom opodatkowania niż zarządzanie statkami prowadzone we własnym zakresie.

W związku z tym Komisja uznaje, iż właśnie ze względu na ich specjalizację oraz charakter podstawowej działalności, podmioty zarządzające statkami mogą w znaczący sposób przyczynić się do osiągnięcia celów wytycznych. Komisja zezwala zatem na mocy art. 87 ust. 3 lit. c. Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, na obniżenie podatku dla podmiotów zarządzających statkami w odniesieniu do usług zarządzania załogą statku i zarządzania technicznego statkami świadczonych łącznie lub osobno, pod warunkiem spełnienia wymagań określonych w pkt 5 i 6 komunikatu.

W celu zakwalifikowania się do pomocy, podmioty zarządzające statkami powinny wykazać istnienie ścisłego związku ze Wspólnotą i jej gospodarką. Ten związek udowadnia się poprzez fakt prowadzenia zarządzania statkami na terytorium jednego lub więcej państw członkowskich oraz wykazanie, iż do działań wykonywanych na lądzie lub na statkach zatrudniani są głównie obywatele Wspólnoty. Podmioty zarządzające statkami mogą korzystać z pomocy państwa w odniesieniu do statków w całości zarządzanych z terytorium Wspólnoty, niezależnie od tego, czy zarządzanie to odbywa się we własnym zakresie, czy też jest w całości lub w części przedmiotem outsourcingu z udziałem jednego podmiotu zarządzającego statkami lub większej liczby takich podmiotów.

Wymienione wymaganie uważa się za spełnione, jeżeli przynajmniej dwie trzecie pojemności statków zarządzane są z terytorium Wspólnoty. Pojemność wykraczająca poza tę wartość procentową, która nie jest zarządzana w całości z terytorium Wspólnoty, nie kwalifikuje się do pomocy. Podmioty zarządzające statkami są kwalifikowalne, jeżeli wszystkie statki i załogi,

³¹ outsourcing – angielski skrót od *outside-resource-using* oznaczający korzystanie z zasobów zewnętrznych. Po raz pierwszy zostało użyte w 1979 r.

którymi zarządzają, spełniają normy międzynarodowe i jeśli spełnione zostały wymagania prawa wspólnotowego, w szczególności w zakresie ochrony, bezpieczeństwa, szkolenia i certyfikacji marynarzy, ekologii i warunków pracy na pokładzie.

Podmioty zarządzające załogą kwalifikują się do pomocy państwa pod warunkiem, że wszyscy marynarze pracujący na pokładzie zarządzanych statków zostali wykształceni, wyszkoleni oraz posiadają świadectwa kompetencji zgodnie ze zmienioną Międzynarodowa konwencją o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW) z 1978 r. i pomyślnie ukończyli szkolenie w zakresie bezpieczeństwa osób na pokładzie statku. Ponadto zarządzający kwalifikują się do pomocy, jeżeli spełniają wymagania konwencji STCW i prawa wspólnotowego dotyczące obowiązków przedsiębiorstw. Równocześnie, aby uzyskać pomoc państwa muszą zapewnić na wszystkich zarządzanych statkach pełne wdrożenie przez pracodawcę zatrudniającego marynarzy przepisów Konwencji o pracy na morzu (Konwencji MLC) z 2006 r., niezależnie czy jest to armator, czy podmiot zarządzający statkiem.

Podmioty zarządzające statkami są zobowiązane do właściwego stosowania przepisów tej konwencji dotyczących: umowy o pracę zawieranej z marynarzami, zaginięcia lub zatonięcia statku, opieki medycznej, odpowiedzialności armatorów, w tym wypłaty wynagrodzenia z powodu wypadku lub choroby oraz repatriacji. Podmioty zarządzające załogą powinny również doprowadzić do ścisłego przestrzegania międzynarodowych norm dotyczących godzin pracy i wypoczynku przewidzianych w Konwencji MLC. Dodatkowo zobowiązane są zapewnić zabezpieczenie finansowe na odszkodowanie należne z tytułu śmierci lub długotrwałej niepełnosprawności marynarza w wyniku obrażeń, choroby lub ryzyka związanych z wykonywaną pracą. Komisja zatwierdzi jedynie te programy, które skutkują jednolitym obciążeniem podatkowym w państwach członkowskich w zakresie tej samej działalności lub tej samej pojemności. Nie zostaną więc zatwierdzone całkowite zwolnienia lub równoznaczne programy. Komisja wymaga, aby stawka opodatkowania zarządzania statkami w ramach systemów podatku tonażowego wynosiła nie mniej niż 25%.

1.6.3. Ustawy regulujące zasady zatrudnienia

Regulacje większości bander odnośnie pracy marynarzy stanowią odrębny rozdział ustaw w zakresie prawa morskiego (*Merchant Shipping, The Maritime Act* etc.).

Rozdział ten najczęściej zawiera przepisy dotyczące:

- 1) warunków pracy i uprawnień kapitana,
- 2) obowiązków załogi wspierających kapitana,
- 3) warunków umowy pomiędzy kapitanem a marynarzami,
- 4) spraw dyscyplinarnych,
- 5) wymaganych dokumentów dla marynarzy,
- 6) minimalnego wieku,
- 7) wynagrodzenia,
- 8) ślepych pasażerów,
- 9) podstaw zwolnienia marynarzy,
- 10) urlopów,
- 11) odzieży roboczej,
- 12) wypadków, śmierci, repatriacji,
- 13) godzin pracy i wypoczynku,
- 14) kontraktów marynarzy,
- 15) praw związkowych i stowarzyszeniowych,
- 16) wyposażenia socjalnego.

Ustawy określają prawa i obowiązki armatora i marynarza, wynikające ze stosunku pracy na statkach handlowych w żegludze morskiej a także odnoszą się bardzo często do pośrednictwa pracy, warunków pracy na statkach. Łącznie z marynarską umową o pracę, marynarz powinien otrzymać informację o stosowanej na statku procedurze składania skarg, obejmującej dane kontaktowe do właściwego organu kraju zamieszkania marynarza, jak również imię i nazwisko osoby lub osób na statku, które mogą, na zasadzie poufności, udzielić marynarzowi porady w sprawie złożenia skargi.

Przepisy dotyczące dyscypliny (vide: regulacje Cypru) są zatwierdzone przez ministra zgodnie z wymogami części 114(2)(g) Ustawy o żegludze handlowej z 1973 r. Są one uzupełnieniem przepisów określonych w ustawie, które nie są obligatoryjne, ale mogą stanowić w całości lub w części treść umowy pomiędzy kapitanem a załogą. W takim przypadku opisane w nich wykroczenia, a włączone do umowy, stają się prawnie karalne stosownymi grzywnami, jednak nie mają zastosowania w odniesieniu do dyplomowanych oficerów.

W celu umożliwienia prawomocnego karania w razie wymienionych wykroczeń, należy podejmować takie same czynności, jak w przypadku innych wykroczeń podlegających karaniu na podstawie ustawy. Możliwie niezwłocznie po zaistnieniu wykroczenia należy sporządzić w dzienniku okrętowym opis wykroczenia, który winien być podpisany za zgodność przez kapitana, a także przez starszego oficera albo jednego z członków załogi. Po dokonaniu wpisu, jego kopia winna być dostarczona lub przeczytana osobie, która popełniła wykroczenie, zanim statek wpłynie do portu lub wyjdzie z portu. Następnie w analogiczny sposób należy dokonać wpisu w dzienniku okrętowym o dostarczeniu osobie, która popełniła wykroczenie lub o odczytaniu jej zapisu o wykroczeniu z ewentualnym komentarzem takiej osoby. Wpis ten także winien być podpisany, podobnie jak poprzedni. Każda grzywna nałożona na marynarza musi być wyegzekwowana poprzez potrącenie jej z jego wynagrodzenia i przy wyokrętowaniu marynarza musi być przekazana urzędnikowi administracji potwierdzającemu wyokrętowanie. Wykroczenie ukarane na podstawie niniejszych przepisów nie może być dodatkowo karane mocą ustawy.

Zgodnie z cypryjskim ustawodawstwem do wykroczeń dyscyplinarnych marynarzy zalicza się:

- 1) umyślne uderzenie lub umyślna napaść na jakąkolwiek osobę,
- 2) umyślne niepodporządkowanie się zgodnemu z prawem rozkazowi lub używanie obraźliwego i pogardliwego słownictwa albo podobne zachowanie wobec kapitana, lub jakiegokolwiek oficera,
- 3) spanie w czasie pełnienia obowiązków,
- 4) pozostawanie pod wpływem alkoholu i/lub narkotyków w stanie powodującym zakłócenie istniejącego porządku lub niezdatności do przyjęcia swoich obowiązków – chyba, że narkotyk został przepisany w celach leczniczych,
- 5) wprowadzanie na statek lub przechowywanie na nim bez zgody kapitana lub innej upoważnionej do udzielania takiej zgody osoby wszelkich rodzajów broni zaczepnej,
- 6) dobrowolne i bez uzasadnionego powodu:
 - niszczenie wyposażenia statku,
 - niszczenie jakiegokolwiek mienia na statku,
 - wyrzucanie mienia za burtę,
- 7) bezpodstawne zabieranie lub posiadanie jakiegokolwiek mienia należącego do innej osoby lub będącego pod nadzorem innej osoby na statku,

- 8) wprowadzanie na statek jakiejkolwiek osoby albo zezwalanie na jej pobyt na statku bez zgody kapitana lub zgody innej osoby upoważnionej do wydawania takiej zgody,
- 9) nieprzestrzeganie porządku i czystości w zajmowanych pomieszczeniach.

Każde z wykroczeń powinno być karane grzywną nieprzekraczającą kwoty określonej w przepisach.

W przypadku gdy:

- 1) na statku istnieje szczególne ryzyko pożaru lub wybuchu w związku z przewożonym wcześniej lub aktualnie ładunkiem albo zapasami,
- 2) kapitan lub pracodawca poinformował marynarza (czy to poprzez ogłoszenia rozmieszczone na statku czy innym sposobem), że określone w przepisach czynności są zakazane na całym statku lub w jakiejkolwiek jego części wówczas wykroczeniem są także:
 - palenie tytoniu,
 - posługiwanie się otwartym płomieniem lub zapalniczką,
 - korzystanie z latarki elektrycznej nie posiadającej budowy antywybuchowej w jakiejkolwiek części statku, w której obowiązuje zakaz dotyczący wymienionych czynności.

1.6.4. Układy zbiorowe

Układ Międzynarodowej Federacji Pracowników Transportu (ITF)

Zgodnie z prawidem 2.1 Konwencji MLC oraz stosownymi przepisami ustaw, regulujących prawo morskie bądź stanowiących odrębną ustawę dotyczącą morskiego prawa pracy i przepisów wykonawczych do tych regulacji, integralną częścią umowy o pracę marynarza powinien stanowić układ zbiorowy pracy. Jest on zawierany między pracodawcą, zatrudniającym marynarzy a związkiem zawodowym reprezentującym marynarzy. Układ powinien, zgodnie z wymienionymi regulacjami, określać standardowe warunki dotyczące pracy marynarzy zatrudnianych na statkach zarządzanych przez pracodawcę.

Lista/wykaz statków znajduje odzwierciedlenie w załącznikach do układu. Do zatrudnionych marynarzy stosuje się umowę specjalną (Special Agreement).

Układ dotyczy wiążących warunków zatrudnienia marynarzy niezależnie od tego, czy pracodawca zawarł z pracownikiem indywidualną umowę o pracę, czy nie.

Umowa specjalna IBF wymaga, by firma zatrudniająca marynarzy zawarła układ zbiorowy na warunkach zatwierdzonych przez ITF³² (*International Transport Federation*) oraz aby zawierała indywidualne umowy o pracę z każdym marynarzem, którego układ dotyczy.

Firma zatrudniająca marynarzy zobowiązuje się jednocześnie przestrzegać wszystkich warunków określonych w układzie oraz zapewnia, aby podpisane egzemplarze stosownego i zatwierdzonego przez ITF układu zbiorowego pracy (*Colective Bargaining Agreement*) oraz umowy specjalnej ITF (*ITF Special Agreement*) sporządzone były w uzgodnionym języku (najczęściej w języku angielskim i/lub w języku zrozumiałym dla zainteresowanych członków załogi) i znajdowały się na statku.

Istotną normą jest, aby każdy marynarz objęty postanowieniami układu, zawieranego ze związkiem/związkami zawodowymi, afiliowanym/mi przy ITF, z chwilą zatrudnienia aż do dnia wyokrętowania wykonywał pracę zgodnie z treścią układu a armator/firma zatrudniająca dokonywała wypłat wynagrodzenia, niezależnie od tego czy istnieje regulamin pracy na statku, tak aby uwzględniał warunki płacowe określone w układzie. Marynarz powinien zostać zobowiązany do wykonywania swoich obowiązków profesjonalnie wobec zatrudniającej go firmy łącznie z oświadczeniem, że posiada stosowne kwalifikacje, które deklaruje oraz umiejętności odpowiadające tym kwalifikacjom, które wykorzysta w pracy.

Układ zbiorowy z reguły zawiera także postanowienia o tym, że armator/firma zatrudniająca marynarza wymaga, aby przeszedł on pozytywnie badania lekarskie przed rozpoczęciem zatrudnienia, wykonane na koszt zatrudniającego przez wyznaczonego lekarza, a marynarz udzielił skrupulatnych i prawdziwych odpowiedzi na pytania zawarte w stosownym kwestionariuszu dotyczące stanu zdrowia. W razie niezastosowania się marynarza do powyższych wymogów, może to ograniczyć jego uprawnienia do odszkodowania wynikające z treści układu. Marynarz ponadto ma prawo otrzymać kopię świadectwa zdrowia, wystawionego na podstawie takich badań.

Firmy zatrudniające marynarzy bezpośrednio lub za pośrednictwem firm rekrutacyjnych powinny zapewnić:

- stosowanie wymagań Konwencji MLC,
- pokrycie kosztów związanych z poszukiwaniem zatrudnienia,

³² Międzynarodowa Federacja Pracowników Transportu (*The International Transport Workers' Federation* – ITF) jest światową federacją związków zawodowych pracowników transportu, założona w Londynie jako Międzynarodowa Federacja Marynarzy i Dokerów (*International Federation of Ship, Dock and River Workers*). Od 1904 r. siedziba mieściła się w Niemczech, najpierw w Hamburgu, następnie w Berlinie.

- możliwość zapoznania się z umowami o pracę przed rozpoczęciem zatrudnienia,
- niestosowanie praktyk uniemożliwiających marynarzom uzyskanie zatrudnienia zgodnego z posiadanymi kwalifikacjami.

Bardzo często treścią układu zbiorowego (najczęściej zgłaszanych ze strony związków zawodowych) są postanowienia dotyczące braku możliwości wykonywania prac przeładunkowych przez załogę statku, gdyż zgodnie z tradycją prace te wykonują dokerzy portowi (bez akceptacji związków zawodowych dokerów).

Wzorcowym układem zbiorowym zatrudniającym marynarzy nie tylko z Unii Europejskiej jest układ, pomiędzy firmą zatrudniającą marynarzy a związkiem zawodowym afiliowanym w ITF.

Wymieniony układ zbiorowy zawiera z reguły następujące postanowienia, które obejmują:

1. Czas trwania zatrudnienia

Najczęściej spotykany w układach zbiorowych zapis czasu trwania kontraktu/zatrudnienia marynarzy to okres 2 lub 4 miesiące, przy czym może on być wydłużony do 3 lub 5 miesięcy, zależnie od sytuacji eksploatacyjnej na statku.

2. Czas pracy

Normalny czas pracy powinien wynosić 40 godzin tygodniowo, osiem godzin dziennie od poniedziałku do piątku.

3. Nadgodziny

Praca w godzinach nadliczbowych musi być rejestrowana indywidualnie dla każdego marynarza w dwóch egzemplarzach: do dokumentacji statkowej i dla zainteresowanego. Wykaz godzin pracy należy przekazywać marynarzowi do akceptacji co najmniej raz w miesiącu.

Każdy dodatkowy czas pracy związany z sytuacjami awaryjnymi, mający bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo statku, jego pasażerów, załogi lub ładunku (decyzja w tym względzie należy wyłącznie do kapitana), lub związany z ćwiczeniami dotyczącymi bezpieczeństwa albo z udzielaniem pomocy innym statkom, lub osobom znajdującym się w bezpośrednim niebezpieczeństwie nie kwalifikuje się do płatności za nadgodziny. Układ zawiera często postanowienia dotyczące gwarantowanej ilości nadgodzin.

4. Czas odpoczynku

Każdy członek załogi powinien mieć zapewnione przynajmniej 10 godzin odpoczynku w ciągu doby oraz 77 godzin w okresie tygodnia. Okres 24 godzin

liczy się od rozpoczęcia pracy przez marynarza bezpośrednio po odpoczynku, obejmującym przynajmniej 6 nieprzerwanych godzin czasu wolnego. Czas odpoczynku może być podzielony najwyżej na dwa okresy, z których jeden musi wynosić przynajmniej 6 godzin, a odstęp między następującymi po sobie okresami odpoczynku nie może przekraczać 14 godzin.

Na statku należy wywieszać w miejscu ogólnie dostępnym wykaz wacht z podaniem minimalnej ilości godzin odpoczynku dla każdego stanowiska. Informacja taka powinna być podana także w języku zrozumiałym dla załogi zatrudnionej na statku. Ćwiczenia stanów zagrożenia oraz alarmy wymagane przepisami międzynarodowymi albo państwa bandery przeprowadza się w taki sposób, aby zminimalizować przerywanie czasu odpoczynku. Ponadto nie mogą one powodować zmęczenia. Przydzielanie obowiązków pozostawiania w pogotowiu do pracy („stand-by”) na statkach z systemem bezwachtowej siłowni, także trzeba realizować w sposób ograniczający do minimum zakłócanie okresów odpoczynku i nie wywołujących zmęczenia. W razie gdy w czasie odpoczynku marynarz był wzywany do pracy, należy mu udzielić normalnego czasu odpoczynku.

W układzie winien być także określony obowiązek prowadzenia codziennego wykazu czasu wolnego marynarzy wraz z zapisami w celu umożliwienia kontroli, np. przez Kontrolę Państwa Portu (*Port State Control* – PSC)³³, Kontrolę Państwa Bandery (*Flag State Control*)³⁴ czy przedstawicieli Międzynarodowej Federacji Transportu (ITF).

5. Płace

Wynagrodzenie każdego marynarza naliczane jest zgodnie z treścią układu i tabelą wynagrodzeń, uzgodnioną ze związkami zawodowymi afiliowanymi przy ITF. Potrącenia od płacy powinny dotyczyć tych wynikających z regulacji ustawowych, lub o których mowa w układzie albo innych potrąceń zadeklarowanych

³³ Port State Control – PSC, jest organizacją przeprowadzającą inspekcje na statkach konwencyjnych dla potwierdzenia kompetencji kapitana, oficerów oraz stanu technicznego jednostki. Inspektorzy PSC sprawdzają statek pod kątem wymagań konwencji takich jak SOLAS, MARPOL, STCW. Kontrole inspektorów PSC są niezaplanowane, w przeciwieństwie do kontroli sprawowanych przez towarzystwo klasyfikacyjne. Statek, na którym kontrola wykazała znaczne uchybienia, zostaje zatrzymany w porcie. Zatrzymanie statków są publikowane w raportach opracowywanych przez *Paris Memorandum*.

³⁴ Flag State Inspection – Kontrola Państwa Bandery

przez marynarza. Marynarz będzie uprawniony do uzyskiwania wynagrodzenia, po potrąceniach, w dolarach USA, w terminie określonym w układzie.

Firmę i/lub każdego marynarza objętego układem należy poinformować, iż jest świadomy obowiązku przestrzegania krajowych przepisów dotyczących podatku dochodowego i ubezpieczenia społecznego, a płaca przez niego nie odebrana będzie przekazywana na wskazane konto bankowe. Układ zawiera także postanowienia o tym, że żaden marynarz zatrudniony, który ma co najmniej 21 lat i nie jest praktykantem, nie może otrzymywać niższego wynagrodzenia niż równoważna stawka marynarza. Każdy marynarz powinien mieć możliwość realizowania przekazu rodzinnego, wypłacanego co miesiąc w wysokości do 100% płacy podstawowej, z uwzględnieniem potrąceń.

6. Urlop, dni wolne

Każdy marynarz po zakończeniu zaokrętowania ma prawo do otrzymania należności za urlop, określony w układzie za pełny miesiąc zatrudnienia i w proporcjonalnej wysokości za część miesiąca, jak również dni wolnych w trakcie zaokrętowania. Jeśli dzień wolny od pracy wypada w sobotę lub niedzielę, wówczas jako dzień wolny od pracy traktowany jest następny dzień.

7. Dodatki do kosztów utrzymania

Jeśli na statku nie jest zapewnione zakwaterowanie i/lub wyżywienie. wówczas armator/firma zatrudniająca marynarza ma obowiązek zapewnienia zakwaterowania i/lub wyżywienia odpowiedniej jakości. Wysokość dodatków i koszty utrzymania dla okresów urlopowych określone są w układzie.

8. Pełnienie wacht, obsada załogowa

Wachty morskie lub wachty portowe w zasadzie są zorganizowane na 3 zmiany. Kapitan wyznacza członków załogi do pełnienia wacht oraz do pracy w porze dziennej. W czasie wachty morskiej oficer pełniący wachtę nawigacyjną powinien mieć asystę marynarza, szczególnie w nie najlepszych warunkach meteorologicznych oraz zgodnie z wymogami obowiązujących przepisów albo w sytuacjach uzasadnionych, które uzna kapitan lub oficer pełniący wachtę nawigacyjną. Kapitan i starszy oficer mechanik z reguły nie pełnią wacht w normalnych warunkach.

Statek powinien posiadać załogę o odpowiednich kwalifikacjach i odpowiedniej liczbie członków, tak aby zapewniona była jego bezpieczna eksploatacja i obsługa w sytuacjach, kiedy jest to wymagane i w żadnym wypadku nie

można mieć mniej licznej załogi niż określona w stosownych przepisach i normach międzynarodowych. Obsada ponad normę (stan), tzw. obsada eksploatacyjna każdego statku ustalana jest między armatorem a związkiem/ami zawodowym/wymi i określona w układzie dla właściwego typu statków. W razie braku odpowiedniej liczby członków załogi w odniesieniu do uzgodnionej obsady, wynagrodzenie zastępowanego marynarza należy wypłacić członkom załogi, którzy wykonywali pracę w zastępstwie. Brak obsady, zwłaszcza dotyczący tzw. „bezpiecznej obsługi” powinien być niezwłocznie uzupełniony.

9. Prace w rejonach objętych działaniami wojennymi

Układ zbiorowy uzgadniany według wzorców ITF zawiera postanowienia dotyczące rejonów objętych działaniami wojennymi, które ustala Komisja IBF (*Warlike Operations Committee*). W razie skierowania statku w rejon objęty działaniami wojennymi, marynarz powinien być niezwłocznie poinformowany o włączeniu strefy wojennej do planu podróży statku i ma prawo odmówić udawania się do takiej strefy. Repatriacja w tym przypadku odbywa się na koszt armatora/firmy zatrudniającej marynarza z zachowaniem uprawnień płacowych aż do chwili powrotu do portu zatrudnienia. W razie pozostawiania statku w strefie objętej działaniami wojennymi marynarz otrzymuje premię w wysokości ustalonej w układzie, nie niższej niż 100% płacy zasadniczej za czas przebywania statku w takiej strefie, z zastrzeżeniem należności dni ustalonych w układzie. Zgodnie z odpowiednimi regulacjami konwencyjnymi marynarz ma prawo zaakceptowania lub odrzucenia oferty pracy w takiej strefie bez ryzyka zwolnienia z pracy lub innych negatywnych skutków.

10. Rzeczy osobiste załogi

Układ określa zasady pokrywania kosztów w przypadku całkowitej lub częściowej utraty albo uszkodzenia osobistego mienia marynarza w czasie zatrudnienia na statku wskutek:

- zatonięcia statku,
- wejścia na pływającą,
- porzucenia statku,
- pożaru,
- zalania wodą,
- kolizji,

z wyłączeniem straty lub uszkodzenia z winy samego marynarza albo z powodu kradzieży, lub przywłaszczenia niezależnie od odszkodowania należnego marynarzowi w wysokości określonej w układzie.

Ponadto w układzie powinny się znaleźć postanowienia o możliwości złożenia oświadczenia marynarza o tym, że wszelkie informacje udzielone w związku z utratą mienia są prawdziwe według najlepszej jego wiedzy. Armator/firma zatrudniająca marynarzy winni dążyć do tego, aby w układzie ujęte były postanowienia, dotyczące zabezpieczenia mienia pozostawionego na statku przez marynarza, który zachorował, uległ wypadkowi lub zmarł i przesłać mienie marynarzowi lub jego najbliższej rodzinie.

11. Zakończenie zatrudnienia

Układ z reguły zawiera przepisy dotyczące zakończenia zatrudnienia oraz wskazania przypadków, w których ma miejsce zakończenie zatrudnienia. Istotnym zagadnieniem regulowanym w układzie jest sytuacja statku uznawanego za „substandardowy” w pojęciu związanym z treścią międzynarodowych konwencji:

- o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS),
- o liniach ładunkowych (LL) z 1966 r.,
- o wymaganiach w zakresie szkolenia, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW),
- o zapobieganiu zanieczyszczeniom powodowanym przez statki z 1973 i 1978 r. (MARPOL)

lub uznania go za substandardowy w związku z wymogami Konwencji MLC, określającymi minimalne normy dla statków handlowych, jeśli statek pozostaje substandardowym przez ustawowy okres, najczęściej 30 dni.

W takich przypadkach marynarzowi przysługuje rekompensata podana w układzie.

12. Repatriacja, niewłaściwe zachowanie się, skargi

Repatriacja powinna się odbywać zgodnie z postanowieniami układu, w sposób spełniający uzasadnione wymogi wygód marynarza. Dodatkowo firma zatrudniająca marynarza pokrywa jej koszty do czasu dotarcia marynarza do miejsca docelowego.

Zgodnie z postanowieniami układu firma może zakończyć zatrudnienie marynarza w razie poważnego naruszenia przez niego obowiązków, stanowiących prawną podstawę zwolnienia pod warunkiem, że firma przed zwolnieniem przekaze

marynarzowi pisemne wypowiedzenie, określające naruszenie, które jest powodem zwolnienia.

Firma jest zobowiązana zapewnić, aby na statku przestrzegana była sprawiedliwa, skuteczna i sprawna procedura postępowania ze zgłoszeniami naruszenia zobowiązań wynikających z zatrudnienia oraz z zażaleniami lub skargami marynarzy.

Procedura winna zapewnić marynarzom asystę lub możliwość uczestniczenia w procedurze oraz ochronę przeciwko szykanom z tytułu wnoszenia zażaleń, które same nie mają wyraźnie złośliwego charakteru.

13. Opieka medyczna

Marynarz powinien być uprawniony do natychmiastowej opieki medycznej, jeśli jest ona konieczna. Marynarz, który jest hospitalizowany za granicą wskutek choroby lub obrażenia ma prawo do opieki medycznej (w tym do hospitalizacji) na koszt pracodawcy, w niezbędnym okresie lub do czasu jego repatriacji do portu zatrudnienia, zależnie od tego, co nastąpi wcześniej. Ponadto marynarz repatriowany do portu jego zatrudnienia, niesprawny wskutek choroby lub obrażenia, ma prawo do opieki medycznej (w tym hospitalizacji) na koszt pracodawcy.

14. Zasiłek chorobowy, macierzyństwo, niezdolność do pracy/inwalidztwo

Układ powinien określać sprawy związane z wyokrętowaniem:

- w związku z chorobą,
- wobec odniesionych obrażeń,
- w razie niezdolności do pracy wskutek wypadku,
- z powodu ciąży w czasie zatrudnienia na statku,
- w wyniku trwałego inwalidztwa w okresie zatrudnienia, niezależnie od winy, wliczając w to także wypadki w czasie podróży na statek lub ze statku, kiedy zdolność do wykonywania pracy marynarza uległa ograniczeniu, oraz uprawnienia z tym związane.

Stopień inwalidztwa marynarza określa lekarz wyznaczony przez firmę.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić marynarzowi odszkodowanie z tytułu inwalidztwa. Jednocześnie w układzie należy umieścić postanowienia o wywiązaniu się armatorów/firmy z odpowiedzialności za zapewnienie bezpiecznych i należytych warunków pracy.

15. Utrata życia – zgon w okresie zatrudnienia

Układ powinien określać warunki i wysokość odszkodowania dla rodziny marynarza, nie ograniczonych innymi uprawnieniami w zakresie roszczeń odszkodowawczych w razie zgonu w czasie zatrudnienia w firmie, w tym zgonów z naturalnych przyczyn a także w czasie podróży na statek lub ze statku albo wskutek ryzyka morskiego lub innych. Jednakże postanowienia układu wykluczają śmierć samobójczą.

16. Ubezpieczenia od ryzyka wynikającego z odszkodowań

Regulacje układu określają warunki ubezpieczenia w celu pełnego zabezpieczenia się od ryzyka wiążącego się z ewentualnymi problemami wynikającymi z zatrudnieniem marynarza na statku.

17. Wyżywienie, zakwaterowanie, pościel, rekreacja, osobiste wyposażenie ochronne, sprawy bhp

Firma zatrudniająca marynarzy na statku zapewnia:

- zakwaterowanie,
- sprzęt rekreacyjny,
- wyżywienie,
- niezbędne osobiste wyposażenie ochronne,

zgodnie z obowiązującymi regulacjami międzynarodowymi albo kraju bandery. Dodatkowo układ powinien umożliwiać dostęp do jednorazowych bezpłatnych rozmów telefonicznych wiążących się z okolicznościowymi sytuacjami.

Marynarze winni być uprzedzani o niebezpiecznym charakterze i grożących niebezpieczeństwach związanych z wykonywaną pracą, oraz instruowani też o niezbędnych środkach ochronnych oraz o korzystaniu z wyposażenia ochronnego. Armator powinien zapewnić odpowiednie warunki do utworzenia i działalności komisji bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami Konwencji MLC oraz wymogami Kodeksu zarządzania bezpieczeństwem (ISM Code).

Układ zawiera także postanowienia dotyczące posiadania przez statek magnetowidów, książek, urządzeń sportowych, rekreacyjnych.

18. Składki związkowe, fundusz socjalny i przedstawiciel marynarzy

Układy zbiorowe uzgadniane z przedstawicielami ITF zawierają postanowienia dotyczące przynależności związkowej w związku z afiliacją przy ITF oraz obligatoryjnych składek na rzecz związku zawodowego. Ponadto pracodawcy/ armatorzy zobowiązują się do płacenia także składek z innych tytułów, np. za

ochronę z tytułu opieki społecznej i pomocy prawnej oraz na Międzynarodowy Fundusz Socjalny ITF (*Seafarers' International Assistance, Welfare and Protection Fund*) zgodnie z warunkami umowy specjalnej.

Firma potwierdza prawo marynarzy do uczestniczenia w działalności związkowej i do ochrony przeciwko dyskryminacji antyzwiązkowej zgodnie z Konwencją MLC.

Na statku marynarze mają prawo do wyznaczania swojego przedstawiciela, który nie powinien być zwolniony, ani podlegać sankcjom dyscyplinarnym w związku z jego obowiązkami jako przedstawiciela załogi – jeśli nie zostanie wyчерpana stosowna procedura zażalenkowa.

19. Równość, zrzeczenia, cesja

Regulacje układów zbiorowych zawierają także podstawowe prawa marynarzy dotyczące:

- pracy,
- szkolenia,
- życia na statku, wolnym od napastowania, zastraszania lub znęcania się na tle seksualnym, rasowym lub z innych powodów.

Firmy/armatorzy zatrudniające marynarzy nie powinny żądać ani się domagać od nich podpisywania dokumentów, na podstawie których marynarze akceptowaliby zmiany warunków lub zwrot jakichkolwiek płac, lub innych wynagrodzeń, jakie są im należne zgodnie z układem.

Czas obowiązywania układu zbiorowego jest określony w układzie i najczęściej dotyczy okresu 12 miesięcy. Jednocześnie wymagane jest pisemne wypowiedzenie przez jedną ze stron układu. Istotny jest okres wypowiedzenia, ponieważ niewypowiedzenie w terminie układu oznacza najczęściej prolongatę w okresie dotychczasowego obowiązywania.

Układ duński

Układ zbiorowy pracy³⁵ jest rezultatem negocjacji 3 organizacji związkowych: Federacji Związków Zawodowych Marynarzy i Rybaków, z siedzibą w Gdyni,

³⁵ Duński Międzynarodowy Rejestr Statków – Układ zbiorowy pracy zawarty pomiędzy Federacją Marynarzy Rybaków i Duńskim Stowarzyszeniem Armatorów obowiązujący od dnia 1 czerwca 2007 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. (*Danish International Ship's Register – Collective Bargaining Agreement between Seamen's and Fishermen's Trade Union Federation (SFTUF) and Danish Shipowners Association (DSA)*, valid from June 1, 2008 to December 31, 2010)

2 duńskich związków zawodowych z siedzibą w Kopenhadze oraz Duńskiego Stowarzyszenia Armatorów (Danish Shipowner's Association) z siedzibą w Kopenhadze.

Układ dotyczy obywateli Polski, członków załóg zatrudnionych na stanowiskach nieoficerskich na statkach.

Podstawą prawną układu jest art. 10 ustawy Duńskiego Międzynarodowego Rejestru Statków (*Danish International Ship's Register* – DIS). Układ zawarto w Kopenhadze 6 czerwca 2008 r. i obowiązuje do dnia 31 grudnia 2010 r. Układ zawiera 18 artykułów dotyczących w szczególności:

- zatrudnienia,
- wynagrodzenia (w USD),
- operacji ładunkowych,
- spraw mieszkaniowych i socjalnych,
- czasu pracy i wypoczynku,
- urlopów i dni wolnych od pracy,
- choroby i urazów,
- śmierci,
- bonusów z tytułu ryzyka wojennego,
- przekazów pieniężnych wypłat,
- strajków,
- pozostałych podstaw prawnych związanych z treścią układu,
- skarg, spraw związkowych.

Załączniki do układu zawierają tabelę płac, sprawy związane z realizacją układu oraz wykaz dni wolnych.

Istotne regulacje dotyczące treści układu stanowi duńskie prawo morskie (*Danish Merchant Shipping – Master's and Seamen's*), które powinno być dostępne na burcie statku.

Marynarz z Polski zawiera umowę o pracę na okres 6 miesięcy (opcja podpisania umowy – 14-dniowa). Pierwsze 60 dni jest traktowane jako okres próbny a w przypadku repatriacji marynarzowi zwracane są m. in. koszty związane z podróżą oraz uzyskaniem świadectwa zdrowia.

Wynagrodzenie miesięczne dla poszczególnych stanowisk nieoficerskich jest określone w załączniku do układu. Załoga statku nie jest zatrudniona do prac

przeładunkowych w porcie, które należą tradycyjnie do pracy dokerów portowych (bez akceptacji związków zawodowych dokerów).

Zgodnie z wymaganiami prawa duńskiego wypłata wynagrodzenia za okres 60 dni powinna następować terminowo i uwzględniać, jeżeli dotyczy wszelkich uzasadnionych kosztów/odszkodowań związanych z repatriacją, chorobą i nieszczęśliwymi wypadkami, dodatkowe składniki wynagrodzenia, np. za pracę w nadgodzinach, bonusy itp.

Normalny czas pracy na statkach, zgodnie z postanowieniami układu wynosi 8 godzin dziennie – od poniedziałku do piątku oraz 40 godzin tygodniowo. Na statkach, gdzie przyjęto dwusystemowy rozkład wacht, dzienny wymiar czasu pracy może wynosić 12 godzin. Liczba nadgodzin (płatnych z góry) wynosi 103 godziny a praca w nadgodzinach może być wykonywana w przypadku ich zlecenia ze względu na potrzeby eksploatacyjne statku. Okres odpoczynku ustalono dziennie na minimum 10 godzin w ciągu doby. Przerwy w pracy poniżej 60 minut nie są zaliczane jako okres odpoczynku. Dodatek za urlop wynosi 12,5% całkowitego miesięcznego wynagrodzenia. Odszkodowanie za brak pracy związany z utratą statku z istotnych powodów (pożar, zatonięcie itp.) nie może być mniejsze niż 300 USD. Artykuł 10 układu reguluje kwestie związane z odszkodowaniem wypłacanym przez firmę zatrudniającą marynarzy z tytułu choroby i urazów powstałych w trakcie zatrudnienia na statku.

W razie śmierci marynarza w trakcie zatrudnienia na statku układ przewiduje odszkodowanie w wysokości 60 000 USD najbliższemu członkowi rodziny marynarza oraz dodatkowo 15 000 USD za każde dziecko poniżej 21 roku życia oraz 1000 USD na pochówek.

W przypadku przebywania marynarza na statku w strefie ryzyka wojennego wysokość bonusu każdorazowo ustalana jest przez krajowe organizacje właścicieli statków i przedstawicieli marynarzy. Układ przewiduje także możliwość przenoszenia marynarza w razie potrzeb na inny statek oraz zawiera przepisy dotyczące strajków, lokautu, godności marynarza oraz składania skarg przez marynarzy związanych z zatrudnieniem.

Układ cypryjski

Układ zbiorowy pracy³⁶ zawarto pomiędzy dwoma organizacjami związkowymi (*Federation of Transport & Agricultural Workers FTPAW Cyprus SEK i Cyprus Agricultural Forestry, Transport, Ports, Seamen and Allied Occupations Trade Union PEO – SEGDA MELIN PEO*) oraz 2 organizacjami pracodawców – (*Cyprus Shipowners Employers Association i Cyprus Employers & Industrials Federation*).

Układ dotyczy statków masowych oraz tankowców będących własnością przedsiębiorstw żeglugowych na Cyprze. Układ składa się z 24 rozdziałów, które obejmują:

- 1) wynagrodzenia i dodatki do wynagrodzenia,
- 2) bonus związany z zatrudnieniem,
- 3) kwestie mieszkaniowe i socjalne,
- 4) dzienną stawkę wynagrodzenia,
- 5) dodatki związane z zatrudnieniem na tankowcach,
- 6) godziny pracy załogi pokładowej i maszynowej w morzu i porcie,
- 7) okresy odpoczynku,
- 8) obowiązki pracy dokerów w porcie,
- 9) pracę w godzinach nadliczbowych,
- 10) dni wolne od pracy związane z narodowymi świętami,
- 11) repatriację,
- 12) odszkodowania związane z utratą życia i niepełnosprawnością,
- 13) obowiązkowe ubezpieczenia,
- 14) zasiłki chorobowe,
- 15) warunki zakwaterowania i sprawy socjalne,
- 16) zagubione rzeczy osobiste,
- 17) sprawy związkowe,
- 18) okres zatrudnienia,
- 19) ubezpieczenie socjalne,
- 20) podstawy prawne regulacji,
- 21) macierzyństwo,
- 22) fundusz IMO,

³⁶ Cypryjski układ zbiorowy pracy dla marynarzy zatrudnionych na statkach handlowych i tankowcach obowiązujący od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2013 r. – *Cyprus Collective Bargaining Agreement (CBA) for Seafarers onboard Cyprus Cargo and Tanker vessels for Cyprus beneficially owned vessels*, valid from January 1, 2011 to December 31, 2013

- 23) bonusy z tytułu ryzyka wojennego,
- 24) tryb wprowadzania zmian układu,
- 25) równouprawnienie,
- 26) pozostałe podstawy prawne związane z treścią układu.

Załączniki do układu zawierają tabelę płac oraz postanowienia dotyczące ochrony praw pracowniczych. Układ obowiązuje od 1 stycznia 2011 r. do 31 grudnia 2013 r.

Układ określa okres zatrudnienia marynarza na 7 miesięcy na tankowcach oraz 8 miesięcy na pozostałych statkach. Po przepracowaniu miesiąca marynarz uzyskuje 3 dni wolnego. Dniówkę oparto na 1/30 podstawowego wynagrodzenia. Dodatkowo z tytułu pracy na tankowcach pracownicy otrzymują 5% dodatek. Obowiązuje 8 godzinny dzień pracy począwszy od godz. 06.00 do godz. 20.00 albo od godz. 06.00 do 18.00. Każdemu zatrudnionemu na statku zapewnia się minimum 10 godzin odpoczynku w ciągu doby oraz 77 godzin w siedmiodniowym okresie.

Okres odpoczynku nie może być dzielony na więcej niż 2 części a jedna część odpoczynku nie może być krótsza niż 14 godzin. Przerwy w pracy poniżej 30 minut nie wlicza się do okresu odpoczynku. Załoga statku nie powinna być zatrudniana do prac przeładunkowych w porcie, które należą tradycyjnie do pracy dokerów portowych bez zgody związków zawodowych dokerów. Przewidywana maksymalna liczba godzin nadliczbowych wynosi – 173 godziny.

Praca w nadgodzinach poza godzinami pracy, to jest od poniedziałku do piątku stanowi przelicznik 1, natomiast poza tymi godzinami oraz w święta i dni wolne od pracy – 1,25. Wynagrodzenie uwzględnia 103 nadgodziny wykonywane na zlecenie kapitana lub innych upoważnionych przez niego osób.

Układ ustala 15 dni świątecznych związanych ze świętami narodowymi i religijnymi na Cyprze. Aż 80% wynagrodzenia podstawowego (*basic wages*) jest wolne od potrąceń. Miejsce repatriacji marynarza oraz warunki wypłaty kosztów z nią związanych określa rozdział 14 układu. W razie śmierci marynarza pracodawca przekazuje 89 000 USD osobom uprawnionym oraz dodatkowo 17 820 USD za każde dziecko poniżej 18 roku życia.

Armator pokrywa także koszty związane z tytułu wypadków marynarzy w trakcie zaokrętowania, które spowodowały uszczerbek na zdrowiu, w zależności od stopnia tej utraty oraz rodzaju stanowisk zajmowanych na statku, z podziałem na stanowiska nieoficerskie oraz niższych i wyższych oficerów. Układ zobowiązuje także armatorów

do zawarcia obowiązkowych ubezpieczeń marynarzy oraz wypłaty odszkodowań chorobowych, dodatku urlopowego w wysokości – 48 USD miesięcznie.

Armator jest ponadto zobowiązany do odpowiedniej jakości żywienia marynarzy oraz wyposażenia pomieszczeń statku w odpowiednie meble, sprzęt socjalny i rekreacyjny, kuchnię, bieliznę, ręczniki, odzież roboczą, środki higieniczne, itp. stosownie do wymagań zawartych w Konwencji MLC. Układ określa odpowiedzialność armatora za zagubienie rzeczy osobistych marynarza oraz wysokość odszkodowania. Preferuje się w nim marynarzy należących do związków zawodowych – stron układu zbiorowego.

Układ przewiduje także możliwość przenoszenia marynarza w razie potrzeb na inny statek oraz zawiera przepisy dotyczące strajków, lokautu, godności marynarza oraz składania skarg przez marynarzy związanych z zatrudnieniem.

Armatorzy są zobowiązani do dokonywania wpłat składek za zatrudnienia marynarzy na konta organizacji związkowych.

Podstawą prawną zawarcia układu jest prawo cypryjskie (Cyprus Law). W razie sporów dotyczących realizacji postanowień układu zbiorowego podstawę stanowią:

- Industrial Relations Code,
- regulacje Cyprus Law.

Dodatkowy koszt stanowi Fundusz Morskiej Organizacji w wysokości 30 USD od zatrudnionego marynarza, który związany jest ze stosowaniem Konwencji STCW 1978 r.

W razie przebywania statku w strefie działań wojennych w okresie powyżej 5 dni marynarzom przyznawany jest dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego.

1.6.5. Umowy o pracę

Umowa jest zawierana między marynarzem a agentem rekrutującym marynarzy na statki w imieniu przedsiębiorstwa żeglugowego (armatora). Umowa zawiera podstawowe dane marynarza, datę wystawienia świadectwa zdrowia, dane pracodawcy (agenta rekrutującego) a także nazwę statku oraz szczegółowe warunki zatrudnienia marynarza, zgodnie z układem zbiorowym i/ lub regulaminem pracy. Układ zbiorowy pracy powinien stanowić integralną część umowy o pracę. Istotne jest, aby w umowie umieszczone było stwierdzenie, iż została ona zawarta bez jakiegokolwiek nacisku ze strony agenta rekrutującego.

1.6.6. Umowy kapitana z załogą

Uszczegółowienie danych dotyczących statku a przede wszystkim zaokrętowanych na nim członków załogi wraz z listą załogi znajdują odzwierciedlenie w umowach kapitana z załogą (*Articles of Agreement between the Master and Seafarers etc.*).

Stosowne wzory tych umów są opracowywane oraz wprowadzane w życie przez właściwe resorty ds. żeglugi administracji państwa bandery (i są na ogół odpłatne). Wiele administracji bander wymaga także ich legalizacji u miejscowego przedstawiciela.

Administracje bandery informują wszystkich armatorów, operatorów, agentów oraz uznane organizacje o wprowadzeniu w życie tych regulacji a następnie sukcesywnie o kolejnych zmianach, zgodnie z wymogami Konwencji STCW, jak również Międzynarodowego kodeksu zarządzania bezpieczeństwem (ISM Code) czy w razie ratyfikacji w sprawach pracy marynarzy – Konwencji MLC.

Armator zapewnia marynarzom na statku dostęp do aktów prawnych dotyczących zatrudnienia, pracy na statkach i warunkach zatrudnienia, spraw zabezpieczeń społecznych oraz socjalnych marynarzy.

Umowy o pracę lub umowy pomiędzy kapitanem a członkami załogi zawierają niekiedy wzór marynarskiej umowy, a w niej postanowienia dotyczące szczegółowych warunków pracy i wynagradzania wraz z odesłaniem do właściwego stosownego układu zbiorowego lub innych dodatkowych przepisów, np. regulaminu pracy. Wszystkie te umowy wraz z dodatkowymi regulacjami powinny być udostępniane w języku zrozumiałym dla podpisującego.

1.6.7. Księga systemu zarządzania bezpieczeństwem

Istotną regulację dotyczącą bezpieczeństwa pracy marynarzy stanowi Międzynarodowy kodeks zarządzania bezpieczeństwem (Kodeks ISM). Wprowadza on konieczność opracowania i wdrożenia na statkach Księgi zarządzania bezpieczeństwem. Kodeks oznacza zarządzanie bezpieczną eksploatacją statków i zapobieganie zanieczyszczaniu środowiska. Podstawę Kodeksu ISM stanowi Międzynarodowa konwencja o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS), 1974 wraz z poprawkami.

Do istotniejszych regulacji dotyczących systemu zarządzania bezpieczeństwem należą także:

1. Międzynarodowa konwencja o zapobieganiu zanieczyszczeniom powodowanym przez statki (MARPOL 73/78),

2. Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie szkolenia, wydawania świadectw i pełnienia wacht przez marynarzy (STCW),
3. Międzynarodowe prawo drogi morskiej (COLREGS).

Każdy statek powinien zostać wyposażony w Księgę systemu zarządzania bezpieczeństwem (Księgę SZB). Aby umożliwić jak najszerszy dostęp do korzystania z książki, należy ją umieścić w miejscu ogólnie dostępnym dla marynarzy.

Struktura książki została oparta na wzorach książek systemów jakości wg norm serii ISO 9000 i jest typowa dla większości dokumentacji wymaganych postanowieniami Kodeksu ISM, opracowanych przez firmy armatorskie.

Celem Księgi SZB jest wykonywanie międzynarodowej normy bezpiecznego zarządzania eksploatacją statków oraz zapobiegania zanieczyszczaniu zgodnie z wprowadzoną przez Zgromadzenie Ogólne Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) Rezolucją A.443 (XI), w której zaproszono wszystkie rządy, aby podjęto niezbędne kroki do zagwarantowania kapitanowi należytego wywiązania się z jego obowiązków, wynikających z odpowiedzialności za bezpieczeństwo na morzu i ochronę jego środowiska.

Zgromadzenie IMO przyjęło również Rezolucję A.680 (17), w której uznało konieczność odpowiedniej organizacji zarządzania, aby umożliwić sprostanie na statkach potrzebom w osiągnięciu i utrzymaniu wysokiego poziomu bezpieczeństwa i ochrony środowiska.

Kodeks zarządzania bezpieczeństwem (ISM Code) oparto na ogólnych zasadach i celach a podstawą prawidłowego zarządzania bezpieczeństwem uznano zaangażowanie się ścisłego kierownictwa statku i całej załogi oraz jej kompetencje, postawy i motywacje na wszystkich poziomach zarządzania. Regulacje Księgi SZB mają na celu zapewnienie bezpiecznego wykonywania czynności związanych z eksploatacją statku i bezpiecznych warunków pracy, ocenę zagrożeń oraz ustanowienie odpowiednich procedur temu zapobiegających. Można to osiągnąć za pomocą stałego doskonalenia umiejętności pracowników zaangażowanych w eksploatację statku, w tym w szczególności przygotowanie do zagrożeń związanych z bezpieczeństwem, jak i ochroną środowiska.

Wykonywanie wszelkich obowiązków z tym związanych powinno być zgodne z obowiązującymi normami prawnymi i przepisami oraz uwzględniać odpowiednie regulacje norm zalecanych przez IMO, administrację, towarzystwa klasyfikacyjne i organizacje związane z żeglugą.

Każdy armator winien opracować, wdrożyć i utrzymywać system zarządzania bezpieczeństwem, który będzie obejmował politykę bezpieczeństwa i ochrony środowiska, instrukcje i procedury zapewniające bezpieczną eksploatację statków i ochronę środowiska.

Armator w aspekcie regulacji objętych Kodeksem ISM przede wszystkim powinien zapewnić:

- 1) wdrożenie i realizowanie polityki bezpieczeństwa na lądzie, jak i na statku,
- 2) wyznaczenie, stosownie do potrzeb, osób na lądzie mających bezpośredni dostęp do najwyższego kierownictwa armatora,
- 3) precyzyjne określenie i udokumentowanie odpowiedzialności kapitana w zakresie bezpieczeństwa i ochrony środowiska,
- 4) motywację załogi do przestrzegania tej polityki,
- 5) wydawanie odpowiednich poleceń i instrukcji w sposób zrozumiały i prosty,
- 6) przestrzeganie określonych wymagań,
- 7) dokonywanie okresowego przeglądu systemu zarządzania bezpieczeństwem i procedur zgłaszania o niezgodnościach armatorowi,
- 8) nadrzędne uprawnienia kapitana statku i odpowiedzialność za podejmowanie decyzji,
- 9) obsadzenie każdego statku załogą wykwalifikowaną, posiadającą niezbędne świadectwa i odpowiedni stan zdrowia, zgodnie z wymaganiami,
- 10) ustanowienie procedur umożliwiających nowo zaokrętowanym i przenoszonym na nowe stanowiska pracownikom zapoznanie się ze swoimi obowiązkami, dotyczącymi prac związanych z bezpieczeństwem i ochroną środowiska,
- 11) należyte zrozumienie stosownych przepisów przez wszystkich pracowników objętych armatorskim systemem zarządzania bezpieczeństwem,
- 12) wprowadzenie procedur umożliwiających identyfikację wszelkich szkoleń, które mogą być wymagane dla utrzymania systemu zarządzania bezpieczeństwem oraz procedur, zgodnie z którymi pracownicy zatrudnieni na statku otrzymują odpowiednie informacje dotyczące systemu zarządzania bezpieczeństwem w języku dla nich zrozumiałym,
- 13) wprowadzenie systemu porozumiewania się na statku, by pracownicy byli w stanie skutecznie porozumieć się podczas wykonywania swoich obowiązków związanych przede wszystkim z bezpieczeństwem.

Statek powinien być eksploatowany przez armatora, któremu wydano Dokument zgodności lub Tymczasowy dokument zgodności. Dokument ten jest wydany przez

administrację bandery lub przez organizację uznaną przez tę administrację. Ważność Dokumentu zgodności powinna być corocznie potwierdzana. W razie unieważnienia Dokumentu zgodności należy również unieważnić wszystkie związane z nim dokumenty. Kopia powinna znajdować się na statku w razie kontroli statku.

Księga zawiera procedury oraz instrukcje dotyczące:

- 1) sposobu realizacji zadań,
- 2) ochrony środowiska,
- 3) odpowiedzialności i uprawnień armatora,
- 4) osoby wyznaczonej,
- 5) odpowiedzialności kapitana,
- 6) środków i personelu,
- 7) planów operacji statkowych,
- 8) gotowości w stanach zagrożenia,
- 9) raportów i analiz niezgodności, wypadków i niebezpiecznych zdarzeń,
- 10) nadzoru nad dokumentacją,
- 11) oceny systemu zarządzania bezpieczeństwem,
- 12) certyfikacji i nadzoru administracyjnego.

Część Księgi SZB zawiera instrukcje dotyczące operacji pokładowych (w tym ładunkowych), maszynowych, postoju w porcie, operacji zwiększonego ryzyka, awaryjnych oraz ochrony przeciwpożarowej i łączności na statku. Jeden z rozdziałów księgi podaje obowiązki oraz zakres odpowiedzialności pracowników lądowych, a także zatrudnionych na statkach, związanych z eksploatacją statku oraz schemat organizacji armatora w odniesieniu do systemu zarządzania bezpieczeństwem.

WNIOSKI

1. Kluczowym aktem prawnym regulującym zagadnienia pracy marynarzy na morzu jest Konwencja o pracy na morzu (*Maritime Labour Convention*), przyjęta na 94. sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (*International Labour Organization*) w dniu 23 lutego 2006 r. W czerwcu 2007 r. Rada UE udzieliła zgody na ratyfikację tego dokumentu przez państwa członkowskie UE do końca 2010 r. Konwencja reguluje wymogi dotyczące standardu pracy na morskich statkach handlowych. Według stanu z kwietnia 2011 r. konwencję ratyfikowało 12 państw na świecie.
2. W strefie Unii Europejskiej wprowadzane są regulacje w formie dyrektyw Rady dotyczące wymogów zatrudnienia na statkach. Do najważniejszych można zaliczyć: Dyrektywę w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na statkach, Dyrektywę dotyczącą czasu pracy na statkach zawijających do portów UE i Dyrektywę wdrażającą postanowienia umowy zawartej pomiędzy ECSA (*European Community Shipowners' Associations*) i ITF (*The International Transport Workers' Federation*). Umowa wprowadza delegację dla rządów państw UE dotyczącą regulacji prawnych za pomocą wewnętrznych aktów normatywnych tych państw.
3. Międzynarodowe regulacje w zakresie pracy na statku obciążają przewoźników morskich dodatkowym zwiększeniem kosztów pracy między innymi przez zapewnienie:
 - 1) bezpieczeństwa pracy na statku,
 - 2) opieki medycznej w miejscu pracy,
 - 3) norm czasu pracy na statku,
 - 4) odpowiednich warunków socjalnych, kulturalnych i mieszkaniowych na statku,
 - 5) bezpiecznej obsady statku załogą,
 - 6) odpowiedniego poziomu kwalifikacji zawodowych marynarzy i granic wiekowych zatrudnionych na statku,
 - 7) odpowiedniej jakości żywienia na statku.
4. Postanowienia dotyczące zabezpieczenia społecznego i ciągłości tego procesu, modelu wynagrodzenia za pracę na statku oraz stosowanie i dobór instrumentów pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na morskich

- statkach handlowych pod narodowymi banderami stanowią kompetencje państw rezydencji przewoźników morskich i samych pracodawców.
5. W celu podniesienia konkurencyjności przewoźników morskich prowadzących działalność żeglugową w krajach Unii Europejskiej oraz przeciwdziałania rosnącej konkurencji fiskalno-regulacyjnej tzw. offshorowych centrów finansowych (np. Panama, Wyspy Marshalla) Komisja Europejska dopuszcza udzielanie pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego. W zakresie podniesienia konkurencyjności zatrudnienia na statkach pływających pod narodowymi banderami UE, wysokość pomocy nie może przekraczać rocznej kwoty stanowiącej różnicę kosztów pracy w części należności publicznoprawnych pomiędzy krajem członkowskim a krajami oferującymi otwarte rejestry statków, powiększonej o koszty repatriacji i koszty szkoleń marynarzy.
 6. Zjawisko rejestracji statków przez przewoźników narodowych pod banderami obcych państw z dużym nasileniem następowało w drugiej połowie XX wieku. Najwyższa intensywność rejestracji statków pod banderami innymi niż narodowe występuje w przypadku przewoźników z krajów wysokorozwiniętych, a najniższa w krajach rozwijających się. Od 1 stycznia 2010 r. pod obcymi banderami było zarejestrowanych 87,4% statków niemieckich przewoźników morskich, 76,5% przewoźników japońskich oraz około 50% przewoźników Stanów Zjednoczonych Ameryki. Spośród krajów rozwijających się, do których UNCTAD zalicza nadal Chiny, 44,2% statków zarejestrowano pod obcymi banderami. Na początku 2010 r. w Rosji 25,9% statków stanowiących własność rosyjskich przewoźników było zarejestrowanych poza narodowym rejestrem, a w Indonezji 10,3%.
 7. Najwyższą pozycję konkurencyjną na świecie na początku 2009 r., mierzoną liczbą zarejestrowanej floty światowej (DWT), prezentują rejestry Panamy, Liberii i Wysp Marshalla.
 8. W rejestrach narodowych krajów Unii Europejskiej w styczniu 2009 r. zarejestrowanych było 14,1% statków handlowych spośród światowej floty handlowej ogółem, a w rejestrze Panamy zarejestrowanych było aż 8,1% statków świata.
 9. Spośród krajów Unii Europejskiej największa morska flota handlowa (według kryterium pojemności – GT) w styczniu 2009 r. zarejestrowana była w Grecji, na Malcie i Cyprze. Przewaga konkurencyjna tych rejestrów statków oparta

jest na nieskomplikowanym modelu bezpośredniej pomocy publicznej (np. na Cyprze i Malcie występuje bezpośrednie zwolnienie dochodów marynarza z podatku dochodowego od osób fizycznych będącego rezydentem i nie rezydentem podatkowym). Według kryterium liczby statków zarejestrowanych w rejestrach narodowych krajów UE czołowe pozycje zajmuje także Hiszpania, Holandia, Wielka Brytania i Włochy.

10. W publikacji ECORYS Nederland BV podano liczbę marynarzy pracujących na statkach narodowych bander UE i będących rezydentami krajów tej strefy politycznej i gospodarczej według stanu na dzień 1 grudnia 2009 r. – ogółem ponad 140 000 marynarzy. Z tej liczby około 32% stanowią oficerowie z certyfikatami na statkach, a załoga szeregową to około 68%.
11. W krajach Unii Europejskiej obserwuje się trend spadkowy w zatrudnianiu marynarzy pochodzących z krajów UE w ogólnej liczbie zatrudnionych na statkach pod unijnymi banderami. Na statkach pod niemiecką banderą w 1985 r. zatrudniano 81% marynarzy pochodzących z Niemiec, a w 2007 r. już tylko 52%. W Wielkiej Brytanii na statkach pływających pod narodową banderą w czerwcu 2010 r. zatrudnionych było aż 13 281 marynarzy zagranicznych. Wśród nich największy odsetek stanowili Filipińczycy i Polacy – łącznie ponad 32%. W Danii w 1990 r. spośród marynarzy zatrudnionych na statkach pod duńską banderą ponad 86% zatrudnionych stanowili Duńczycy, a w 2010 r. już tylko nieco ponad 55%. Podobną tendencję obserwuje się w Norwegii gdzie w 1988 r. norwescy marynarze zatrudnieni na statkach pod banderą tego kraju stanowili około 72%, a w 2009 r. około 42%.
12. Silna konkurencja na globalnym rynku pracy marynarzy występuje w związku z ofertą w szczególności ze strony krajów Azji Wschodniej. Najliczniejszą grupą marynarzy, których pracę importują przewoźnicy morscy stanowią Filipińczycy. Różnice pomiędzy wysokością wynagrodzeń duńskich marynarzy, a marynarzy z Filipin zatrudnianych na statkach zarejestrowanych w duńskim rejestrze DIS szacuje się, że wynosi od 37 do 40%, w zależności od stanowiska.
13. Instrumentem przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom przeflagowywania statków spod narodowych bander na bandery krajów trzecich oraz zmniejszania się liczby marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodowymi banderami Unii Europejskiej pochodzących z lokalnego rynku pracy, jest stosowanie

pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego dopuszczone przez Komisję Europejską. W zakresie kosztów pracy na statkach handlowych pomoc publiczna przeznaczona jest na:

- 1) bezpośrednie subwencje rządowe stanowiące dopłaty do zobowiązań publicznoprawnych z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne, np. w Niemczech czy Norwegii,
- 2) pokrywanie kosztów zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych dla grupy zawodowej marynarzy, jak w Danii czy na Cyprze,
- 3) odciążenie dochodu marynarza z obowiązku płacenia składki na ubezpieczenia społeczne, a jej rozkład w znaczącej części dotyczy przewoźnika morskiego, np. w Danii czy na Cyprze.

14. Uwzględniając publiczną debatę na terenie UE dotyczącą wprowadzenia takich zmian w prawie pracy, aby wspierały one cel strategii lizbońskiej, jakim jest osiągnięcie zrównoważonego wzrostu wraz z lepszymi i liczniejszymi miejscami pracy, najistotniejszymi elementami tych działań powinny być:

- 1) dostosowanie przepisów do rzeczywistego rynku pracy oraz tworzenie mniej rygorystycznego prawa pracy,
- 2) zwiększenie kreatywności i elastyczności zatrudniania,
- 3) maksymalizacja zabezpieczeń społecznych i zapewnienie zatrudnienia,
- 4) zmniejszenie kosztów pracy i wsparcia różnych form zatrudnienia,
- 5) zmiana treści układów zbiorowych w kierunku dostosowywania regulacji do konkretnych sytuacji gospodarczych,
- 6) wspieranie działań zmierzających do prawa ochrony zatrudnienia z zaplanowanym wsparciem dla bezrobotnych,
- 7) zwiększenie roli porozumień pomiędzy pracodawcami a przedstawicielami pracobiorców,
- 8) podjęcie działań zmierzających do możliwości konkurowania państw UE z państwami nienależącymi do Wspólnoty,
- 9) tworzenie prawa umożliwiającego zawieranie porozumień dwustronnych dotyczących zabezpieczenia społecznego marynarzy, uniemożliwiających zastępowanie wykwalifikowanych marynarzy z państw UE przez marynarzy z innych krajów.

LITERATURA

- 1.1. Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r.
- 1.2. EFTA Surveillance Authority, <http://www.eftasurv.int/>
- 1.3. *European Shipping Policy*, Sjöfartens Analys Institut Research
- 1.4. *Facts About Shipping 2011*, Danish Maritime Authority
- 1.5. *Guide to Changing Flag*, See-Berufsgenossenschaft, Reimersstweite 2, Hamburg
- 1.6. Kahveci E., Lillie N., Chaumette P., Lane A., Veen A.: *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe*, ETF, Bruksela 2011
- 1.7. *Lloyds List* 1995
- 1.8. Mitroussi K.: *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities*, Marine Policy 32, Elsevier Ltd., Wielka Brytania 2008
- 1.9. *Review of Maritime Transport 2011*, UNCTAD
- 1.10. *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny
- 1.11. *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2007*, Główny Urząd Statystyczny
- 1.12. *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2011*, Główny Urząd Statystyczny
- 1.13. *Roczny Raport Norwegian Shipowners' Association*
- 1.14. *Study on the Labour Market and Employment Conditions in Intra-Community Regular Maritime 38 transport Services*, ECORYS Nederland BV, 1.12.2009 r.
- 1.15. *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport

Prawo Unii Europejskiej

- 1.16. Komunikat Komisji C(2004)43 – Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego
- 1.17. Komunikat Komisji C(2009)132/06 – Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami

Prawo krajowe

- 1.18. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 maja 2005 r. w sprawie określenia krajów i terytoriów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową dla celów podatku dochodowego od osób prawnych, Dz. U. z 2005 r., nr 94, poz. 791
- 1.19. Uzasadnienie Ministerstwa Infrastruktury do projektu Ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, Warszawa wrzesień 2009 r.

SPIS TABEL

1.1.	Statki morskiej floty handlowej zarejestrowane w wybranych krajach według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.....	20
1.2.	Największe rejestry statków morskiej floty handlowej na świecie w styczniu 2011 r.....	21
1.3.	Statki morskiej floty handlowej zarejestrowane w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	23
1.4.	Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	24
1.5.	Procentowy udział statków rejestrowanych pod banderami innymi niż narodowe w wybranych krajach świata według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	25
1.6.	Intensywność rejestracji statków niemieckich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009.....	27
1.7.	Statki zarejestrowane w Niemczech w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.....	28
1.8.	Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników niemieckich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.....	29
1.9.	Zatrudnienie marynarzy na statkach zarejestrowanych w niemieckim International Shipping Register w latach 1980 – 2007	31
1.10.	Dopłaty do wynagrodzeń marynarzy (w euro) zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w German International Ship Register w październiku 2008 r.	35
1.11.	Intensywność rejestracji statków brytyjskich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009.....	36
1.12.	Statki zarejestrowane w Wielkiej Brytanii w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.....	37
1.13.	Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników brytyjskich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.....	38
1.14.	Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010	40

1.15.	Dynamika zmian zatrudnienia marynarzy na statkach pływających pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010	41
1.16.	Zatrudnienie marynarzy zagranicznych na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.....	43
1.17.	Prognoza zatrudnienia oficerów z certyfikatami w Wielkiej Brytanii do 2030 r.	45
1.18.	Intensywność rejestracji statków norweskich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009.....	48
1.19.	Statki zarejestrowane w Norwegii w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.....	49
1.20.	Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników norweskich w porównaniu z flotą handlową świata według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.....	50
1.21.	Zatrudnienie marynarzy na statkach norweskich przewoźników morskich w latach 1987 – 2009	53
1.22.	Intensywność rejestracji statków duńskich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009.....	57
1.23.	Statki zarejestrowane w Danii w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.....	58
1.24.	Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników duńskich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.....	59
1.25.	Dynamika i struktura zmian zatrudnienia marynarzy na duńskich statkach handlowych w latach 1990 – 2010	60
1.26.	Struktura zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w rejestrach DIS oraz DAS w latach 2000 – 2009.....	62
1.27.	Intensywność rejestracji statków cypryjskich przewoźników morskich pod narodową banderą w latach 2000 – 2009.....	65
1.28.	Statki zarejestrowane na Cyprze w porównaniu z flotą świata według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.....	66
1.29.	Nośność statków floty handlowej stanowiącej własność przewoźników cypryjskich i floty handlowej na świecie [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.....	67

1.30. Daty ratyfikacji Konwencji MLC	72
1.31. Lista aktualnie obowiązujących konwencji rewidowanych przez Konwencję MLC	73

SPIS RYSUNKÓW

1.1. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej świata zarejestrowanych w wybranych krajach według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	20
1.2. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej świata według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	22
1.3. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w krajach Unii Europejskiej według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	24
1.4. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność niemieckich przewoźników morskich i eksploatowanych pod banderą Niemiec oraz pod obcymi banderami w latach 2000 – 2009	28
1.5. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Niemczech i podnoszących niemiecką banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	29
1.6. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność niemieckich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	30
1.7. Marynarze zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze ISR w latach 2000 – 2007	31
1.8. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność brytyjskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 2000 – 2009	37
1.9. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii i podnoszących brytyjską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	38
1.10. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność brytyjskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	39
1.11. Dynamika zmian zatrudnienia marynarzy na statkach pływających pod banderą Wielkiej Brytanii w latach 1997 – 2010	41

1.12. Struktura procentowa zatrudnienia marynarzy zagranicznych na statkach zarejestrowanych w rejestrze Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.	44
1.13. Profil wiekowy marynarzy brytyjskich i zagranicznych zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w narodowym rejestrze statków Wielkiej Brytanii w czerwcu 2010 r.	45
1.14. Prognoza zatrudnienia brytyjskich oficerów z certyfikatami na statkach do 2030 r.	46
1.15. Profil wiekowy marynarzy brytyjskich planowany do 2030 r.	46
1.16. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność norweskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Norwegii w latach 2000 – 2009	49
1.17. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Norwegii i podnoszących norweską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	50
1.18. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność norweskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	51
1.19. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność duńskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Danii w latach 2000 – 2009	57
1.20. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych w Danii i podnoszących duńską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	58
1.21. Struktura procentowa udziału statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność duńskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	59
1.22. Dynamika zmian zatrudnienia marynarzy na duńskich statkach handlowych w latach 1990 – 2010	61
1.23. Dynamika zmian w strukturze zatrudnionych marynarzy według miejsca pochodzenia w latach 1990 – 2010	62
1.24. Procentowa struktura liczby zatrudnionych w gospodarce morskiej Danii w 2010 r.	63

1.25. Dynamika zmian liczby statków stanowiących własność cypryjskich przewoźników morskich oraz eksploatowanych pod banderą Cypru w latach 2000 – 2009	65
1.26. Procentowy udział statków morskiej floty handlowej zarejestrowanych na Cyprze i podnoszących cypryjską banderę we flocie światowej ogółem według stanu na dzień 1 stycznia 2010 r.	66
1.27. Struktura procentowa udziału nośności statków handlowej floty morskiej stanowiącej własność cypryjskich przewoźników morskich we flocie światowej ogółem [DWT] według stanu na dzień 1 stycznia 2011 r.	67

Rozdział 2

ANALIZA POLSKICH PRZEPISÓW PRAWA REGULUJĄCYCH ZATRUDNIENIE POLSKICH MARYNARZY W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ

WSTĘP

W Polsce występują dwa obszary regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia marynarzy na statkach, mianowicie:

- 1) model zatrudnienia polskiego marynarza na statku eksploatowanym pod polską banderą i model norm zabezpieczenia społecznego tej grupy pracobiorców,
- 2) model zatrudnienia polskiego marynarza na statku eksploatowanym pod obcą banderą u zagranicznego pracodawcy i model norm zabezpieczenia społecznego tej grupy pracobiorców.

Perspektywy analizy polskich regulacji prawnych wskazują na dwa obszary prawa polskiego, odmiennie regulującego proces zatrudnienia polskich marynarzy na statkach w żegludze międzynarodowej. Kluczową i wspólną dla nich jest międzynarodowa Konwencja o pracy na morzu ustanowiona w 2006 r., ratyfikowana przez Polskę w 2011 r.

Polskie regulacje dotyczące polskiej bandery w sferze należności publiczno-prawnych odnoszą się do zasad ogólnych, ustanowionych w ustawach i innych aktach prawnych, którymi objęci są pracobiorcy wszystkich sektorów gospodarki w Polsce, a regulacje dotyczące obcej bandery są w znacznym stopniu następstwem unijnych lub innych międzynarodowych przepisów.

Celem rozdziału jest przedstawienie specyfiki prawnej dotyczącej różnorodności katalogu przepisów prawa, regulujących zatrudnienie marynarzy. Specyfika ta łączy zasady ogólne, jak na przykład podatki od dochodów marynarzy w odniesieniu do procesu unikania podwójnego opodatkowania pomiędzy państwami zawierającymi stosowne umowy, z sektorowymi przepisami prawa na poziomie każdego państwa w wymiarze międzynarodowym i lokalnym.

2.1. Ocena polskich przepisów prawa regulujących zatrudnienie polskich marynarzy na statkach pod obcą banderą u zagranicznego pracodawcy

Świadczenie pracy przez polskich marynarzy na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej regulowane jest następującymi przepisami prawa:

- 1) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz w stosunku do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie,
- 2) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 ustalające sposób stosowania rozporządzenia, o którym mowa w pkt. 1.

Regulacje te określają, które ustawodawstwo jest właściwe w odniesieniu do pracowników wykonujących prace na terytorium państw członkowskich UE w trakcie swojej aktywności zawodowej. Zakres świadczeń oraz ich wysokość jest różny w poszczególnych państwach.

Podejmowanie pracy za granicą u pracodawców zagranicznych odbywa się w trybie i na zasadach obowiązujących w państwie zatrudnienia oraz określonych w umowach międzynarodowych. Natomiast podjęcie pracy za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień, dokonywanych przez osoby podejmujące pracę z pracodawcami zagranicznymi lub za pośrednictwem lokalnych publicznych służb zatrudnienia, lub agencji zatrudnienia.

Wzory umów o unikaniu podwójnego opodatkowania oparte są na Modelowej konwencji OECD¹, powstałej w drodze konsensusu wszystkich państw członkowskich tej organizacji. Jednocześnie stwierdzono, że to miejsce sprawowania faktycznego zarządu przedsiębiorstwa eksploatującego statek, a nie bandera statku determinuje zastosowanie odpowiedniej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Przykładem umów zawartych przez Polskę z państwami Unii Europejskiej są między innymi:

- 1) Umowa z Republiką Cypru – w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzona dnia 4 czerwca 1992 r. (Dz. U. z 2003 r., nr 93, poz. 117),

¹ OECD – Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*ang. Organization for Economic Cooperation and Development*, OECD), – organizacja międzynarodowa o profilu ekonomicznym, skupiająca 36 wysoko rozwiniętych i demokratycznych państw. Utworzona na mocy *Konwencji o organizacji współpracy gospodarczej i rozwoju* podpisanej przez 20 państw 14 grudnia 1960 r.

- 2) Konwencja z Królestwem Danii w sprawie unikania podwójnego opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzona dnia 4 czerwca 1992 r. (Dz. U. z 2003 r., nr 43, poz. 368, ze zmianami art. 1 i 2 z dnia 25 listopada 2010 r. – Dz. U. z 2010 r., nr. 241 , poz. 1613).

Wymienione dokumenty dotyczą:

- 1) osób mających miejsce zamieszkania lub siedzibę w jednym lub obu umawiających się państwach,
- 2) podatków od dochodu i majątku, bez względu na sposób ich poboru.

Umowa – konwencja zawiera postanowienia dotyczące w szczególności unikania podwójnego opodatkowania oraz równego traktowania pracowników obu umawiających się państw.

Ustawodawstwo polskie oferuje polskim marynarzom zatrudnionym na statkach pod obcymi banderami dobrowolny i minimalny zakres ubezpieczenia społecznego, obejmujący ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Osłoną dla pozbawienia marynarzy godziwego świadczenia społecznego stały się porozumienia międzypaństwowe, regulujące miejsce pozyskania tych świadczeń. Przykładem takiego rozwiązania jest „Porozumienie pomiędzy władzami Norwegii i właściwymi władzami Polski, powstałe na podstawie art. 17 Rozporządzenia (EWG) 1408/71 w sprawie stosowania zabezpieczenia społecznego dla pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie”.

Zgodnie z tym porozumieniem osoby objęte zakresem przedmiotowym rozporządzenia, mieszkające w Polsce a zatrudnione na statkach pływających w Międzynarodowym Norweskim Rejestrze Okrętowym (*ang. Norwegian International Ship's Register*), niezależnie od przepisu art. 13(2) litera c Rozporządzenia 1408/71, podlegają wyłącznie ustawodawstwu polskiemu.

Istotne jest, aby w przypadku polskich agencji zatrudnienia (firm pośredniczących /rekrutujących marynarzy do pracy na statkach u pracodawcy zagranicznego) umowa zawierała postanowienia, że okres zatrudnienia będzie zaliczony do okresu składkowego w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym i rodzinnym oraz świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pod warunkiem opłacania przez marynarza (we własnym zakresie) składek na te ubezpieczenia.

2.2. Ocena przepisów prawa regulujących zatrudnienie marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą

Najistotniejszym aktem regulacji pracy marynarzy na statkach handlowych pod polską banderą w żegludze międzynarodowej jest Konwencja o pracy na morzu z 2006 r. (Konwencja MLC) ratyfikowana przez Polskę w listopadzie 2011 r.

Kluczową wewnętrzną ustawą regulującą warunki zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą, jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych (Dz. U. z 1991 r., nr 61, poz. 258, z późniejszymi zmianami).

Ustawa określa stosunki pracy na morskich statkach handlowych o polskiej przynależności. W sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się przepisy kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych do kodeksu.

Zgodnie z art. 2 ustawy stosunek pracy na statku podlega prawu państwa bandery statku, chyba że strony ustaliły inaczej.

Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych reguluje w szczególności następujące zagadnienia:

- 1) pośrednictwo pracy,
- 2) książeczka żeglarska,
- 3) załoga statku,
- 4) powstanie i ustanie stosunku pracy na statku,
- 5) rezerwy kadrowe,
- 6) obowiązki pracodawcy i pracownika, w tym wynagrodzenie za pracę i dodatek dewizowy,
- 7) szczególne obowiązki pracodawcy dotyczące: środków łączności na statku, kosztów leczenia, utrzymania za granicą pracownika niezdolnego do pracy, zakwaterowania, wyżywienia i opieki zdrowotnej, pomieszczeń załogi oraz utrzymywania statku, jego wyposażenia i znajdujących się na statku pomieszczeń.

Ustawa reguluje ponadto noszenie mundurów, świadczenia w razie zaginięcia pracownika na morzu oraz określa szczególne obowiązki pracownika dotyczące:

- 1) przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa żeglugi oraz bezpieczeństwa i porządku przebywania na statku,
- 2) stosowania przepisów i zarządzeń władz w portach i na morzu, zwłaszcza przepisów celno-dewizowych,
- 3) dbania o bezpieczeństwo pasażerów,

- 4) ochrony środowiska morskiego przed zanieczyszczeniem,
- 5) ochrony statku, jego urządzeń i ładunku oraz dbania o pomieszczenia własnego użytku i o wspólne pomieszczenia załogi.

Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych określa również zakazy dotyczące wnoszenia na statek i przewozu przedmiotów zagrażających bezpieczeństwu statku lub znajdujących się na nim osób i ładunku, a ponadto przedmiotów, których posiadanie na statku narusza przepisy prawa lub postanowienia regulaminu pracy i przebywania na statku. Postanowienia ustawy zawierają także regulacje dotyczące grożącego statkowi niebezpieczeństwa, jak również obowiązków załogi odnośnie konieczności niesienia pomocy innemu statkowi lub rozbitek, ale bez narażenia marynarzy na bezpośrednie i oczywiste niebezpieczeństwo utraty życia. W przypadkach uzasadnionych potrzebami statku, ustawa dopuszcza możliwość wydania przez kapitana polecenia pracownikowi wykonywania innej pracy (zgodnej z jego kwalifikacjami) niż określona w umowie o pracę oraz stosowania kar za naruszenie: porządku i dyscypliny pracy, jak i zasad przebywania na statku. Ustawa zawiera przepisy o czasie pracy, o odpoczynku na statku, a także o urlopach: wyrównawczych i wypoczynkowych, jak również o przedłużeniu okresu przebywania pracownika na statku ponad określony termin. W ustawie występują też regulacje o przeprowadzanych inspekcjach dotyczących bezpieczeństwa oraz warunków pracy i życia na statku. Organami uprawnionymi do inspekcji są: dyrektorzy właściwych urzędów morskich, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Państwowa Inspekcja Sanitarna, a za granicą konsulowie.

Ustawa zobowiązuje pracodawców do zawierania zakładowego układu zbiorowego oraz regulaminu pracy na statku a także określa przepisy o wykroczeniach przeciwko prawom pracownika. Ustalono w niej również przepisy przejściowe i końcowe w aspekcie pracy na statkach, przed dniem wejścia jej w życie. Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych zawiera wiele rozwiązań, które nie mają zastosowania w aktualnej sytuacji rynku żeglugowego na świecie, a jej treść nie jest dostosowana do obecnych wymagań przewoźników morskich. W ostatnich latach nastąpiło wiele zmian regulacji międzynarodowych o pracy i zatrudnieniu na statkach. Najistotniejsze zmiany dotyczą regulacji związanych z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, w tym w szczególności z Konwencją MLC (Konwencją o pracy na morzu). Konwencja MLC przekazuje zagadnienia zabezpieczenia społecznego marynarzy do wyłącznej kompetencji państw

członkowskich Unii Europejskiej. W związku z tym Rada UE podjęła w 2007 r. Decyzję 2007/431/WE (Dz. Urz. UE L 161 z 22 czerwca 2007 r., str. 63), upoważniającą państwa członkowskie do ratyfikowania Konwencji MLC w interesie Unii Europejskiej.

Od kilku lat w Polsce prowadzone są prace nad projektem wprowadzenia w życie nowej ustawy, regulującej pracę na morskich statkach handlowych. Nowa ustawa o pracy na morzu stanowiłaby implementację Dyrektywy 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA), a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) dotyczącą Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz zmiany Dyrektywy 1999/63/WE (Dz. Urz. UE L 124 z 20 maja 2009 r., str. 30). Dyrektywa ta wchodzi w życie z dniem obowiązywania Konwencji MLC. Wprowadzenie w życie tej nowej ustawy o pracy na morzu jest szczególnie ważne dla poprawy ogólnej sytuacji w gospodarce morskiej. Warunki pracy i życia marynarzy na statku, a szczególnie koszty pracy mają podstawowe znaczenie dla konkurencyjności przedsiębiorstw prowadzących działalność w zakresie międzynarodowej żeglugi morskiej.

Najistotniejsze przepisy ustawowe oraz wykonawcze regulujące zatrudnienie marynarzy na statkach pod polską banderą (poza ustawą o pracy na morskich statkach handlowych) są następujące:

1. Ustawa z dnia 18 września 2001 r. – prawo morskie (Dz. U. 2009 r., nr 217, poz. 1689). Zgodnie z art. 1 par. 1 ustawy „kodeks morski reguluje stosunki prawne związane z żeglugą morską”. W myśl par. 3 ustawy „Stosunki pracy na statkach regulują odrębne ustawy”. Istotne dla pracy marynarzy są postanowienia Tytułu III ustawy „Kapitan statku”, dotyczące uprawnień i obowiązków kapitana, w którym ustalono, że:
 - a) kapitan jest z mocy prawa przedstawicielem pracodawcy i w imieniu pracodawcy zapewnia bezpieczeństwo i porządek pracy na statku,
 - b) kapitan statku ma uprawnienia do wyboru załogi statku i obowiązek zapewnienia technicznej i eksploatacyjnej gotowości statku do podróży morskiej.

Ustawa ponadto reguluje kwestie dotyczące statku morskiego, jego przynależności, rejestru okrętowego, praw rzeczowych, umów o: przewożenie ładunku i pasażerów, usługach związanych z transportem morskim, ratownictwie morskim, wypadkach na morzu, zanieczyszczeniach środowiska morskiego, mieniu zatopionym oraz wydobytym, a także ubezpieczeniach morskich.

2. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 26 maja 2003 r. w sprawie sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy, pracy w nocy oraz wypoczynku pracowników zatrudnionych na morskich statkach handlowych (Dz. U. z dnia 4 lipca 2003 r. nr 116, poz. 1098).

Podstawę stanowi art. 57 ust. 7 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych. Rozporządzenie określa ewidencję czasu pracy, pracę w nocy oraz wypoczynku pracowników statków morskich oraz zawiera formularz, stanowiący wzór ewidencji czasu pracy, którą na bieżąco prowadzi kapitan statku lub upoważniona przez niego osoba. Ewidencja jest przechowywana w siedzibie pracodawcy przez okres trzech lat od dnia zakończenia podróży morskiej.

3. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 30 października 2003 r. w sprawie warunków i trybu wykonywania kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypoczynku pracowników na morskich statkach handlowych (Dz. U. z 2003 r., nr 194, poz. 1895).

Podstawę stanowi art. 57a ust. 3 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych. Kontrola jest wykonywana przez organy inspekcyjne, o których mowa w art. 57a ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych. Instytucjami upoważnionymi do przeprowadzenia kontroli są Państwowa Inspekcja Pracy i Państwowa Inspekcja Sanitarna. Kontrola jest wykonywana z urzędu lub na pisemny wniosek pracownika zatrudnionego na statku albo na podstawie wniosku lub skargi pochodzącej od osoby, która posiada informacje o nieprawidłowościach w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypoczynku pracowników na statku. Kontrolę przeprowadza się w czasie pobytu statku w porcie. Istotnym postanowieniem rozporządzenia jest sposób przeprowadzania kontroli, który nie może powodować opóźnienia wyjścia statku z portu. Kontrola z zachowaniem przepisów o ochronie danych osobowych dotyczy ewidencji czasu pracy, pracy w nocy i wypoczynku pracowników oraz dziennych rozkładów czasu pracy na statku. Z przeprowadzonych czynności kontrolnych kontrolujący sporządza protokół.

4. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 3 listopada 2003 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w celu zapewnienia wyższego poziomu leczenia na jednostkach pływających (Dz. U. z dnia 19 listopada 2003 r. nr 194, poz. 1904).

Podstawę regulacji stanowi art. 20 ust. 5 pkt. 3 – 8 ustawy o pracy na morskich statkach handlowych. Rozporządzenie określa wymagania dotyczące: apteczki okrętowej, zestawu odtrutek oraz produktów leczniczych, wyrobów medycznych, za które odpowiedzialny jest kapitan statku lub wyznaczony przez niego członek załogi. Zawiera także postanowienia dotyczące: udzielania drogą radiową konsultacji medycznych, szpitala okrętowego oraz warunków koniecznych do zatrudnienia na pokładzie lekarza odpowiedzialnego za opiekę medyczną nad pracownikami statku i ewentualnymi pasażerami.

5. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 4 lutego 2005 r. w sprawie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych marynarzy (Dz. U. z dnia 24 marca 2005 r., nr 47, poz. 445).

Podstawę stanowi art. 68 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z dnia 24 października 2011 r., nr 228, poz. 1368). Przepisy rozporządzenia określają szczegółowe wymagania kwalifikacyjne do zajmowania stanowisk na statkach morskich oraz warunki przyznawania i odnawiania dyplomów i świadectw, świadectw przeszkoleń, potwierdzeń uznania oraz zezwoleń. Rozporządzenie określa także wzory dokumentów kwalifikacyjnych i sposób ich ewidencji; warunki, jakie powinny spełniać osoby posiadające zagraniczne dyplomy oficerskie lub zagraniczne świadectwa, wydane na podstawie międzynarodowej konwencji o wymaganiach w zakresie wykształcenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW) z dnia 7 lipca 1978 r. (Dz. U. z 1984 r., nr 39, poz. 201 i 202, z późniejszymi zmianami), aby ubiegać się o stanowiska oficerskie lub załogi szeregowej na statkach o polskiej przynależności, a także sposób zaliczania praktyki pływania.

6. Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim (Dz. U. z dnia 24 października 2011 r., nr 228, poz. 1368).

Zgodnie z art. 1 ustawa reguluje sprawy bezpieczeństwa morskiego w zakresie budowy statku, jego stałych urządzeń i wyposażenia, inspekcji statku, kwalifikacji i składu załogi, bezpiecznego uprawiania żeglugi morskiej oraz ratowania życia na morzu.

7. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., nr 123, poz. 776, z późniejszymi zmianami). W rozdziale 5 ustawa określa szczególne obowiązki i uprawnienia pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest obowiązany, z zastrzeżeniem ust. 2 – 5 i art. 22 ustawy, dokonywać miesięcznych wpłat na fundusz, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników, odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z wymogami ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, polskie przedsiębiorstwa żeglugowe zatrudniające pracowników na statkach podnoszących polską banderą powinny zawrzeć zakładowy układ zbiorowy pracy, zwany dalej „układem”, dla pracowników pozostających z pracodawcą w stosunku pracy. Zgodnie z kodeksem pracy układ powinien ustalić:

- 1) treść stosunku pracy, świadczenia na rzecz pracowników,
- 2) działalność socjalno-kulturalną na statku finansowaną przez pracodawcę,
- 3) wzajemne zobowiązania stron układu.

W myśl kodeksu pracy w sprawach nieokreślonych w układzie powinny obowiązywać przepisy powszechnego ustawodawstwa oraz następnego obligatoryjnego (zgodnie z wymogami kodeksu pracy) dokumentu – regulaminu pracy.

Obecnie stosuje się w bardzo ograniczonym zakresie zakładowy układ zbiorowy pracy dla pracowników zatrudnionych na statkach. Układ zawiera postanowienia o treści stosunku pracy, które określają między innymi:

- 1) miejsce pracy,
- 2) obsadę załogową,
- 3) organizację na statku,
- 4) czas pracy i odpoczynku,
- 5) zmiany załogowe,
- 6) urlopy,
- 7) wynagrodzenie,
- 8) świadczenia na rzecz pracowników,
- 9) działalność socjalno-bytową,
- 10) sprawy opieki zdrowotnej i żywienia na statku,
- 11) ubezpieczenia oraz odszkodowania na rzecz marynarzy.

Zgodnie z przepisami ogólnie obowiązującymi, układ zbiorowy pracy zawiera także przepisy dotyczące sposobów współpracy i rozstrzygania sporów pomiędzy

stronami zawierającymi układ. Bardzo obszerną część stanowią załączniki do układu, które są rezultatem wymagań innych ustaw niż ustawa o pracy na morskich statkach handlowych. Do standardowych załączników do zakładowego układu zbiorowego pracy można zaliczyć:

1. Zasady wynagradzania,
2. Wynagrodzenie zasadnicze,
3. Dodatkowe wynagrodzenie za obsługę dźwigów pokładowych, planowany remont SG i SP i czyszczenie ładowni,
4. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
5. Dodatkowe wynagrodzenie za pranie bielizny,
6. Dodatek za pracę w porze nocnej,
7. Dodatek specjalistyczny,
8. Dodatek okrętowy,
9. Dodatek za prace uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia,
10. Wynagrodzenie za pozostawanie w pogotowiu do pracy,
11. Dodatek za wysługę lat,
12. Nagroda jubileuszowa,
13. Odprawa emerytalno-rentowa,
14. Odprawa za staż pracy w przypadku utraty zdrowia,
15. Dodatkowe wynagrodzenie w przypadku zastępstwa,
16. Dodatek za przebywanie w strefie działań wojennych,
17. Dodatek za pracę podczas postoju statku w stoczni krajowej,
18. Dodatek za pilotaż,
19. Premie i nagrody z funduszu płac,
20. Premie i nagrody z zysku,
21. Tabela stanowisk i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
22. Wykaz prac uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
23. Zasady wypłacania dodatku dewizowego,
24. Tabela stawek dziennych brutto dodatku dewizowego,
25. Dodatki z tytułu bhp oraz środki czystości, środki do utrzymania higieny osobistej,
26. Środki do utrzymania czystości na statku.

Układ uzupełniają najczęściej także tabele dotyczące asortymentu odzieży roboczej przysługującej na statku marynarzom.

Lista składników wynagrodzenia oraz świadczeń regulowanych w układzie jest bardzo długa. Duża jej część jest wynikiem długoletnich starań strony reprezentującej pracowników. Pozostała treść jest konsekwencją wymogów ustawowych.

Następnym aktem regulującym pracę na statku jest Regulamin pracy, który jest wewnętrznym aktem normatywnym wprowadzanym przez pracodawców, a dotyczącym pracowników zatrudnionych na statkach pod polską banderą. Konieczność wprowadzenia Regulaminu pracy wynika przede wszystkim z Kodeksu pracy. Regulamin pracy zawiera wewnętrzne regulacje dotyczące:

- 1) organizacji pracy i zarządzania na statku,
- 2) szczegółowych postanowień: czasu pracy, pory nocnej, przerw w pracy,
- 3) rozkładu wacht w morzu i w porcie, pracy w stoczni,
- 4) ewidencji czasu pracy,
- 5) spraw porządkowych, w tym: przekazywania i wykonywania obowiązków, zasad i trybu wypłat wynagrodzenia, wyjścia statku w morze, czasu posiłków, rezerwy, spraw zebrań związkowych.

Regulamin określa szczegółowe obowiązki pracodawcy i pracowników, a także postanowienia dotyczące:

- 1) przestrzegania przepisów o ochronie tajemnicy,
- 2) zachowania porządku i dyscypliny,
- 3) zabezpieczenia sprzętu i narzędzi pracy,
- 4) zasad usprawiedliwiania nieobecności,
- 5) zwolnień od pracy,
- 6) oceniania pracowników,
- 7) przestrzegania bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 8) ochrony przeciwpożarowej,
- 9) ochrony zdrowia,
- 10) odpowiedzialności za naruszenia Regulaminu pracy,
- 11) zasady przebywania na statku oraz udzielania i przyjmowania skarg i wniosków związanych z pracą na statku.

Istotnym i bardzo obszernym załącznikiem do Regulaminu pracy są szczegółowe zakresy obowiązków członków załogi statku oraz zgodnie z wymogami Kodeksu pracy także wykazy prac wzbronionych kobietom, młodocianym oraz tych, które wymagają wykonywania ich przez co najmniej dwie osoby.

Dokument ten jest bardzo obszerny i jest rezultatem z jednej strony konieczności uregulowania spraw wynikających z podstaw prawnych polskiego ustawodawstwa, a z drugiej postulatów strony związkowej, która wspólnie z pracodawcą zawiera Regulamin pracy. Uzgodnienie treści wprowadzonego Regulaminu pracy nie jest jednak konieczne, jak w przypadku układu zbiorowego, ponieważ formalnie wystarczy skierowanie jego projektu do opinii związków zawodowych.

W dużej części postanowienia Regulaminu pracy są powtórzeniem postanowień ustawowych i/lub przepisów wykonawczych do ustaw. W konsekwencji zawierania takich postanowień Regulamin pracy wymaga bardzo częstych zmian.

2.3. Ocena polskich przepisów prawa regulujących system zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą u zagranicznego pracodawcy

Ubezpieczenia społeczne polskich marynarzy, zatrudnianych pod banderą państw członkowskich Unii Europejskiej (UE), po wejściu Polski do UE są ściśle związane z koniecznością przestrzegania reguł wynikających przede wszystkim z regulacji UE (do dnia 1 maja 2010 r. kluczową regulacją unijną było Rozporządzenie Rady (EWG) Nr 1408/71). Wysokość i zasady zasiłku w poszczególnych państwach Unii Europejskiej są różne. Szczegółowe postanowienia zawiera załącznik numer 2 do Rozporządzenia Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r.

Od 1 maja 2010 r. obowiązują unijne akty prawne dotyczące zabezpieczeń społecznych, mianowicie:

1. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.
2. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.
3. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 988/2009 z 16 września 2009 r. zmieniające Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz określające treść załączników.

Przepisy te mają na celu dalszą koordynację systemu zabezpieczenia społecznego w ramach Unii Europejskiej, jak również zakładają uproszczenie obowiązujących procedur zapewniających dalsze swobody migracji pracowników.

Podstawowa zasada objęcia ubezpieczeniem społecznym w kraju wykonywania pracy jest nadal aktualna, ale rozwiązania szczegółowe o charakterze wyjątków od tej zasady i niektóre procedury są zmienione. Wymienione regulacje przewidują w dalszym ciągu możliwość okresowego pozostawiania w systemie ubezpieczenia kraju macierzystego. Zmiany w nowo obowiązujących przepisach unijnych dotyczą przede wszystkim:

- 1) delegowania pracowników do drugiego kraju Unii Europejskiej (to znaczy możliwości pozostania pracowników wykonujących pracę na terenie dwóch lub więcej państw UE w systemie kraju zamieszkania i stałego zatrudnienia, po spełnieniu dodatkowego wymogu wykonywania znacznej części pracy w kraju zamieszkania),
- 2) zmian systemu wymiany dokumentów i informacji między zainteresowanymi instytucjami ubezpieczeniowymi,
- 3) zaprzestania traktowania pracowników transportu jako osobnej kategorii pracowników.

W kwestii zatrudnienia marynarzy w państwach UE istotne jest:

- 1) uchylenie przepisów, w razie gdy pracodawca oraz marynarz mają siedzibę w jednym kraju Unii (pozostanie on ubezpieczony w tym kraju),
- 2) praca lub działalność wykonywana na statku z flagą unijną uważana będzie za wykonywaną w tym kraju.

Od dnia 1 maja 2010 r. maksymalny okres delegowania pracownika do pracy za granicą w innym kraju Unii Europejskiej, a także na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego został przedłużony do 24 miesięcy.

Także od dnia 1 maja 2010 r. instytucją wydającą kartę EKUZ² dla polskiego ubezpieczonego i członków jego rodziny jest właściwy oddział wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia.

Bardzo istotnym i często podnoszonym przez przedstawicieli marynarzy zagadnieniem, ściśle związanym z pracą marynarzy, jest ubezpieczenie społeczne osób zatrudnionych na statkach państw członkowskich Unii Europejskiej. Do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej, polscy marynarze zatrudnieni pod banderą tych państw objęci byli zabezpieczeniem na podstawie układów zbiorowych zawieranych

² Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ) – dokument potwierdzający prawo do korzystania z bezpłatnych usług medycznych w państwie członkowskim UE i EFTA. Jeśli w trakcie pobytu w jednym z tych państw, osoba posiadająca kartę EKUZ ulegnie wypadkowi lub zachoruje, ma prawo do korzystania z tamtejszej opieki medycznej w tych placówkach, które działają w ramach publicznego systemu ochrony zdrowia. Leczenie pacjenta w innym państwie członkowskim odbywa się według tych samych zasad, które obowiązują osoby ubezpieczone w tym państwie.

z armatorami. System jednak zapewniał mniejszy zakres świadczeń niż system oferowany przez państwa Unii Europejskiej.

W większości „starych krajów Unii”, poza Anglią, Irlandią i Szwecją, dla obywateli nowo przyjętych krajów poszukujących zatrudnienia obowiązuje okres przejściowy w pełnym dostępie do ich rynków pracy, najdłuższy do 2011 r.

2.4. Ocena przepisów prawa regulujących system zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą

Zasadniczym aktem prawnym w Polsce w zakresie zabezpieczeń społecznych pracowników jest ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585, z późniejszymi zmianami).

Ustawa reguluje sprawy dotyczące ubezpieczeń społecznych, które obejmują ubezpieczenia:

- 1) emerytalne,
- 2) rentowe,
- 3) chorobowe,
- 4) wypadkowe.

Ustawa określa zasady:

- 1) podlegania ubezpieczeniom społecznym,
- 2) ustalania składek na ubezpieczenia społeczne oraz podstaw ich wymiaru,
- 3) dotyczące trybu i terminów zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych,
- 4) prowadzenia ewidencji ubezpieczonych i płatników składek,
- 5) rozliczania składek oraz zasiłków i opłacania składek na ubezpieczenia społeczne,
- 6) prowadzenia kont ubezpieczonych oraz kont płatników składek,
- 7) działania Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- 8) organizacji, działania i finansowania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- 9) działania Funduszu Rezerwy Demograficznej i zarządzania tym funduszem,
- 10) kontroli wykonywania zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Ustawa określa także rodzaje świadczeń z ubezpieczeń społecznych, natomiast warunki nabywania prawa do tych świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określają odrębne przepisy. Wypłacalność świadczeń z ubezpieczeń społecznych gwarantowana jest przez państwo.

Istotną ustawą dotyczącą emerytur marynarzy jest ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. nr 237, poz. 1656). W wykazie prac w szczególnych warunkach, stanowiącym pkt. 23 załącznika nr 1 do ustawy, zostały wymienione prace rybaków morskich oraz prace na statkach żeglugi morskiej.

Zgodnie z odpowiedzią udzieloną przez ministra pracy i polityki społecznej³, okresy wykonywania tego rodzaju prac przez osoby będące pracownikami w rozumieniu ustawy o emeryturach pomostowych mogą być zaliczone do okresu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, wymaganego do nabycia prawa do emerytury pomostowej. Za takie osoby powinny być również odprowadzane składki na Fundusz Emerytur Pomostowych. Ustawa o emeryturach pomostowych tworzy pojęcie pracownika, które swym zakresem obejmuje jedynie pracowników, którzy są objęci obowiązkowym ubezpieczeniem emerytalnym i rentowym, a więc tych, którzy wykonują pracę na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej. Definicja ta nie obejmuje osób będących obywatelami polskimi, wykonującymi pracę za granicą w podmiotach zagranicznych, które podlegają jedynie prawu do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniem: emerytalnym i rentowym (w przepisie art. 2 pkt 3 ustawy o emeryturach pomostowych nie następuje bowiem powołanie na art. 7 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który przewiduje taką możliwość). Oznacza to, że obywatele polscy wykonujący pracę za granicą w podmiotach zagranicznych, a więc m.in. marynarze pracujący na statkach obcych bander, nie podlegają przepisom ustawy o emeryturach pomostowych. Pracodawcy nie płacą za nich w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych składek na Fundusz Emerytur Pomostowych, a okresy wykonywania prac na statkach obcych bander nie mogą być zaliczone do szczególnego stażu pracy, od którego zależy uzyskanie prawa do emerytury pomostowej.

Ustawa o emeryturach pomostowych obowiązująca od dnia 1 stycznia 2009 r. nie pogorszyła sytuacji prawnej osób, które przystąpiły do dobrowolnego ubezpieczenia emerytalnego i rentowego na podstawie art. 7 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz innych przepisów obowiązujących przed dniem 1 stycznia 1999 r. Z tego też powodu zaliczanie polskim marynarzom pływającym na statkach obcych bander okresów ich pracy za granicą do okresu pracy w szczególnych warunkach, wymaganego do nabycia prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie ww. przepisów, było możliwe wówczas, jeżeli marynarze:

³ Odpowiedź udzielona Sejmowi przez ministra pracy i polityki społecznej z dnia 11 października 2010 r.

- 1) byli delegowani do pracy za granicą przez pracodawcę polskiego lub zarejestrowanego w Polsce,
- 2) byli pracownikami w rozumieniu obowiązujących przepisów (zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych – Dz. U. nr 61, poz. 258, z późniejszymi zmianami),
- 3) mieli opłacane składki na polskie ubezpieczenia społeczne,
- 4) wykonywali pracę stale przez okres wskazany w rozporządzeniu Rady Ministrów z 1983 r. i w odpowiednim wymiarze czasu pracy.

W uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego⁴ w sprawie dotyczącej prawa do wcześniejszej emerytury na podstawie ustawy o emeryturach i rentach z FUS dla osób objętych ubezpieczeniami społecznymi z innego tytułu niż stosunek pracy, Trybunał uznał, że ustawa o emeryturach i rentach z FUS nie zmieniła zakresu podmiotowego tych regulacji w stosunku do stanu prawnego sprzed 1 stycznia 1999 r. Elementy uzasadnienia wyroku dotyczące wygaszania prawa do wcześniejszych emerytur Trybunał Konstytucyjny wykorzystał również, wydając orzeczenie, w którym potwierdził, że zasady przyznawania emerytur pomostowych są zgodne z Konstytucją RP. Trybunał podkreślił, że: „uchwalenie ustawy o emeryturach pomostowych, zapowiedziane w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, stanowiło element reformy systemu ubezpieczeń społecznych, której celem była m.in. stopniowa likwidacja odrębności zasad przechodzenia na emeryturę różnych grup zawodowych oraz ujednolicenie wieku emerytalnego wszystkich ubezpieczonych”⁵. Biorąc pod uwagę te przesłanki minister pracy i polityki społecznej nie widzi możliwości rozszerzenia kręgu podmiotowego osób uprawnionych do emerytury pomostowej, ponieważ tylko w ten sposób można byłoby umożliwić nabycie prawa do emerytury pomostowej marynarzom pracującym na statkach obcych bander i rybakom morskim prowadzącym pozarolniczą działalność. Według opinii resortu, obowiązująca ustawa o emeryturach pomostowych jest również w pełni zgodna z przepisami Unii Europejskiej, dotyczącymi zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zarówno z poprzednio obowiązującymi przepisami Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. (Dz. U. WE L 149 z 5 lipca 1971 z późniejszymi zmianami), jak i z obowiązującymi (od 1 maja 2010 r.) oraz z przepisami Rozporządzenia Parlamentu

⁴ Trybunał Konstytucyjny – orzeczenie z dnia 12.09.2000 r., sygn. akt K 1/00

⁵ Trybunał Konstytucyjny – orzeczenie z dnia 16 marca 2010 r., sygn. akt K 17/09

Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. U. UE L 200 z 7 czerwca 2004 r.).

Poza kluczowymi polskimi regulacjami w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych, obowiązują:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. nr 99, poz. 1001).
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 lutego 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia rejestracji i ewidencji bezrobotnych oraz innych osób poszukujących pracy (Dz. U. nr 25, poz. 131).
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 6 października 2004 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego (Dz. U. nr 219, poz. 2222).
4. Ustawa – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. nr 98, poz. 1270 z późniejszymi zmianami).

Prawne regulacje dotyczące elementów kosztów pracy marynarza na statku pod polską banderą, poza należnościami publiczno-prawnymi z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych oraz z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne to:

1. Składka na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Podstawę prawną stanowi ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest funduszem celowym, w rozumieniu przepisów o finansach publicznych. Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy jest zobowiązany dokonywać miesięcznych wpłat na fundusz, w wysokości kwoty stanowiącej iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6%, a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Jeżeli pracodawca nie wydzieli lub nie zorganizuje w przepisany termin stanowiska pracy dla osoby, o której mowa w art. 14, obowiązany jest dokonać, w dniu rozwiązania stosunku pracy z tą osobą, wpłaty na fundusz w wysokości piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za pracownika.

2. Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Podstawę stanowi ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z dnia 5 września 2006 r. nr 158, poz. 1121). Reguluje ona zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy. Przedsiębiorca, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG) w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Dochodami funduszu są między innymi składki płacone przez pracodawców, które obciążają koszty działalności pracodawców. Składkę na fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 137, poz. 887, z późniejszymi zmianami). Wysokość składki na fundusz określa ustawa budżetowa.

3. Składka na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Podstawę stanowi ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. z dnia 31 grudnia 2008 r. nr 237, poz. 1656). Określa ona warunki nabywania i utraty prawa do emerytur i rekompensat przez niektórych pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o których mowa w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. nr 39, poz. 353, z późniejszymi zmianami). Wypłata emerytur pomostowych jest gwarantowana przez państwo. Ustawa tworzy Fundusz Emerytur Pomostowych, który jest państwowym funduszem celowym, powołanym w celu finansowania emerytur pomostowych. Składka wynosi 1,5% podstawy wymiaru. Z kolei podstawę wymiaru składki na fundusz stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, określona w art. 18 ust. 1 – 2 i ust. 8 oraz w art. 21 ustawy o systemie

ubezpieczeń społecznych. Składka na fundusz jest finansowana w całości przez płatnika składek. Składkę na fundusz (FEP) oblicza, rozlicza i opłaca co miesiąc płatnik składek.

4. Odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS).

Podstawę stanowi ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Określa ona zasady tworzenia przez pracodawców funduszu i zasady gospodarowania środkami tego funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego – 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, a w trzecim roku nauki 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2. Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych, wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w ust. 2.

WNIOSKI

1. Przepisy prawa regulujące zatrudnienie polskich marynarzy w żegludze międzynarodowej mają źródła zarówno w regulacjach międzynarodowych, jak i w lokalnym, polskim ustawodawstwie, które implementuje regulacje prawa międzynarodowego do polskiego systemu prawnego.
2. Katalog regulacji prawnych w zakresie zatrudnienia polskich marynarzy w żegludze międzynarodowej jest bardzo obszerny, co rodzi zagrożenie nierozpoznania przez pracobiorców zagrożeń egzystencjonalnych, wynikających z podpisywania umów o pracę u pracodawcy zagranicznego.
3. Wielość regulacji prawnych normujących zatrudnienie polskiego marynarza na statku pod obcą banderą skutkuje koniecznością korzystania przez pracobiorcę z kosztownych usług prawnych w razie niezdolności marynarza do pracy.
4. Polskie regulacje prawne dotyczące zatrudnienia polskiego marynarza na statku eksploatowanym pod polską banderą, zapewniają pracobiorcy pełną opiekę społeczną, jednak obowiązujące składki z tego tytułu skutkują brakiem konkurencyjności, zarówno wynagrodzenia netto za pracę na statku, jak też polskiego armatora na globalnym rynku żeglugowym.
5. Kluczową ustawą nakreślającą model zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą jest ustawa o pracy na morskich statkach handlowych. Regulacje tej ustawy obejmują między innymi warunki zatrudnienia w sferze socjalnej, bezpieczeństwa pracy, wymogów kwalifikacyjnych, a także stymulują koszty pracy, wprowadzając prawa marynarzy do określonych świadczeń społecznych. Ustawa obliuguje także armatorów do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy i regulaminu pracy na statku. Regulacje ustawy o pracy na morskich statkach handlowych zawierają obligacje adresowane do armatorów, nieprzystające do postępu zmian w prawodawstwie europejskim. Ostatnia zmiana ustawy z 2011 r. ograniczyła się tylko do zmian wymuszonych ratyfikacją Konwencji MLC. Sfera regulacyjna ustawy dotycząca konkurencyjności zatrudnienia na statkach eksploatowanych pod polską banderą obowiązuje od 1991 r.
6. W ostatnich dwudziestu latach nastąpiło szereg nowych zjawisk na międzynarodowym rynku żeglugowym. Powszechnym zjawiskiem jest walka konkurencyjna pomiędzy oferowanymi przez różne państwa otwartymi rejestrami statków. Konkurencyjność rejestrów Cypru, Malty czy innych państw spoza Unii Europejskiej sprawiła, że armatorzy unijni rejestrują statki w tych właśnie

państwach. Komisja Europejska od 1997 r. w swoich wytycznych o pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego rekomenduje zmiany w przepisach prawa państw Unii, mające na celu zrównanie konkurencyjności rejestrów, w tym także w sferze kosztów pracy na statkach eksploatowanych w żegludze międzynarodowej. W Polsce już około dziesięć lat temu zainicjowano projekty takich zmian. W tym okresie powstało szereg konsultowanych społecznie projektów ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, jednak do chwili obecnej żaden z tych projektów nie trafił do procedowania w polskim parlamencie.

7. Dynamicznej ewaluacji poddawane są unijne przepisy prawa, regulujące system zabezpieczenia społecznego w ramach Unii Europejskiej. Naczelnym celem tych regulacji jest dążenie do koordynacji unijnych systemów zabezpieczenia społecznego w kierunku ich uproszczenia, aby można było zwiększać swobody migracji, jednak z zachowaniem rozwiązania objęcia pracobiorców systemem ubezpieczenia społecznego w kraju macierzystym. Regulacje unijne obejmują, zgodnie z zasadami ogólnymi, także marynarzy oddelegowanych do pracy w kraju Unii Europejskiej. Polskie prawo dopuszcza objęcie marynarza powszechnym systemem ubezpieczeń, ale na warunkach dobrowolności. Skutkiem takiego modelu zabezpieczenia społecznego jest duża rzesza polskich marynarzy zatrudnionych na statkach eksploatowanych pod obcą banderą nie korzystających z publicznej opieki społecznej.

LITERATURA

Prawo krajowe

- 2.1. Interpretacja indywidualna Izby Skarbowej w Bydgoszczy (IPTB2/415-129/10/IB)
- 2.2. Odpowiedź udzielona Sejmowi przez ministra pracy i polityki społecznej z dnia 11.10.2010 r.
- 2.3. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12.09.2000 r., sygn. akt K 1/00
- 2.4. Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 16 marca 2010r., sygn. akt K 17/09

Rozdział 3

ANALIZA MODELU ZATRUDNIENIA MARYNARZY PRZEZ POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA TRANSPORTU MORSKIEGO NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ

WSTĘP

Model zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą determinowany jest w pełni przepisami prawa polskiego. Zasięg regulacji międzynarodowych w polskim prawie w zakresie zatrudnienia w transporcie morskim obejmuje wytyczne konwencji międzynarodowych dotyczących szeroko pojętych warunków pracy na morzu. Ingerencja regulacji międzynarodowych w polskie prawo nie jest determinantą wyrównywania konkurencyjności zatrudnienia na statkach w strefie Unii Europejskiej czy poza nią. W budowie pozycji konkurencyjnej, wynikającej z kosztów pracy na morzu, regulacje międzynarodowe nie określają norm płacowych dotyczących poziomów wynagrodzenia na statku czy kosztów wynikających z obciążeń publicznoprawnych.

Polskie prawodawstwo nie wprowadziło instrumentów pomocy publicznej ani dla armatorów, ani dla marynarzy zatrudnionych na statkach. Wszelkie obciążenia publicznoprawne, określone ustawowo na zasadach ogólnych, dotyczą także wynagrodzenia na statku eksploatowanym pod polską banderą. Celem tego rozdziału jest wykazanie istotności poziomu wynagrodzenia marynarza zatrudnionego na statku w procesie budowy pozycji konkurencyjnej armatora eksploatującego statki w żegludze międzynarodowej oraz na globalnym rynku pracy postrzeganym z perspektywy marynarza. Równocześnie przedstawiono problem w zakresie kosztów pracy na statku, które są wspierane przez pomoc publiczną w innych państwach europejskich, takich jak: Niemcy, Wielka Brytania, Dania, Cypr czy Norwegia. Analiza zjawiska pomocy publicznej w krajach europejskich, pomocy przeznaczonej na pokrycie kosztów pracy w transporcie morskim, pozwala na ocenę modelu zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą. Model ten oceniany jest jako niekonkurencyjny w zetknięciu z otoczeniem gospodarczym z UE. Następstwem braku wsparcia państwa polskiego dla sektora transportu morskiego jest mała liczba statków eksploatowanych pod polską banderą, która pod koniec 2008 r. sięgała około 15% floty o polskiej własności lub współwłasności. Niezmiernie ważnym zadaniem jest wskazanie

ekonomicznych i społecznych skutków zjawiska zatrudnienia polskich marynarzy na statkach eksploatowanych pod obcymi banderami. Negatywne ekonomiczne i społeczne następstwa niebawem wystąpią w polskiej gospodarce i sferze życia społecznego. Wskazanie tych zagrożeń i próba kwantum zjawiska jest wyjściem do oceny modelu zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą.

Równocześnie w rozdziale przeprowadzono analizę modelu zatrudnienia na statkach eksploatowanych pod polską banderą z perspektywy marynarzy pochodzenia polskiego, mającego w Polsce rezydencję fiskalną.

3.1. Określenie kryteriów optymalnego modelu zatrudnienia marynarzy z wykorzystaniem metody benchmarkingu w wybranych krajach Unii Europejskiej

Spośród badanych czterech krajów Unii Europejskiej (Niemiec, Wielkiej Brytanii, Danii, Cypru) oraz Norwegii (należącej do Europejskiego Obszaru Gospodarczego), tylko dwa państwa Wielka Brytania i Cypr stworzyły relatywnie konkurencyjne otoczenie fiskalno-regulacyjne do rejestrowania statków w ich rejestrach narodowych. Zarejestrowano w nich więcej statków niż ogólna liczba statków handlowych będących własnością narodowych przewoźników morskich tych państw. Pomimo wdrażania instrumentów pomocy publicznej dla transportu morskiego we wszystkich analizowanych krajach, rejestrowanie statków rodzimych przewoźników morskich w swoich narodowych rejestrach jest procesem planowanym na wiele lat. Po zastosowaniu przez rządy wielu państw WE różnych instrumentów pomocowych dla sektora transportu morskiego, Komisja Europejska dokonała oceny stopnia realizacji założonych celów (Wytyczne KE dotyczące pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego). Z oceny wynika, iż flota w rejestrach państw członkowskich zwiększała się średnio (według kryterium tonażu) o 1,5% rocznie.¹

Analizowane kraje stanowią reprezentatywną próbę badawczą, bowiem ich łączny udział liczby statków handlowych zarejestrowanych w rejestrach narodowych stanowi około 1/3 floty krajów UE, a procentowy udział nośności statków wynosi około 20% światowej floty handlowej ogółem.

¹ ISL, Shipping Statistics 2001

Do dnia 15 lipca 2011 r. Konwencja MLC² ratyfikowana została tylko przez Norwegię i Danię, spośród analizowanych pięciu krajów Europy. Tabela 3.1 obrazuje zjawisko zatrudniania marynarzy zagranicznych na statkach pod wybranymi banderami narodowymi. Wskaźnik ten dla bandery niemieckiej, brytyjskiej i duńskiej wynosi nieco ponad 50%, a na statkach pod banderą norweską zatrudnionych jest tylko około 30% marynarzy będących rezydentami Norwegii. Od około 10 lat wzrasta zapotrzebowanie na statkach UE na marynarzy z dyplomami i przewyższa ono podaż na tym rynku pracy. Według opinii Unii Europejskiej do 2012 r. we flotach unijnych może zabraknąć nawet około 15 000 oficerów z certyfikatami, a na świecie nawet około 40 000³.

Wszystkie analizowane kraje stosują w zakresie kosztów pracy na statku pomoc publiczną, notyfikowaną przez Komisję Europejską do wzmocnienia pozycji konkurencyjnej przewoźników narodowych uprawiających żeglugę międzynarodową. Pomoc publiczna koncentruje się w dwóch kluczowych obszarach należności publicznoprawnych stanowiących o konkurencyjności bandery. Jest to podatek dochodowy od dochodu marynarza zatrudnionego na statku oraz składki na ubezpieczenia społeczne. W tabeli 3.1 zamieszczono ogólne charakterystyki wybranych krajów.

Kryteria optymalnego modelu zatrudnienia marynarzy na statkach pod narodowymi banderami koncentrują się w następujących kluczowych obszarach:

- 1) optymalne warunki pracy na statku,
- 2) najwyższe bezpieczeństwo załogi na statku,
- 3) optymalne warunki socjalne i bytowe na statku,
- 4) optymalne warunki ubezpieczeń na czas pracy na statku,
- 5) konkurencyjna wysokość wynagrodzenia netto za pracę na statku,
- 6) optymalne warunki ubezpieczeń zdrowotnych i chorobowych,
- 7) optymalne warunki zabezpieczenia emerytalnego i rentowego,
- 8) konkurencyjne koszty pracy dla pracodawcy,
- 9) finansowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych marynarzy.

² MLC (ang. Maritime Labour Convention), konwencja o pracy na morzu

³ R. Socha: *Wilk eksportowy*, <http://www.polityka.pl/kraj/276472,1,wilk-eksportowy.read>

Tabela 3.1

Zatrudnianie marynarzy na zagranicznych statkach w wybranych krajach Unii Europejskiej

Lp.	Wyszczególnienie	Niemcy	Wielka Brytania	Norwegia	Dania	Cypr
1.	Liczba statków handlowych będących własnością przewoźników narodowych pod koniec 2008 r.	3 522	1 018	2 027	917	360
2.	Liczba statków handlowych zarejestrowanych pod narodową banderą pod koniec 2008 r.	961	1 676	1 454	470	1 016
3.	Procentowy udział liczby statków zarejestrowanych w rejestrze narodowym w liczbie statków zarejestrowanych w UE	7%	12,1%	Kraj spoza UE	3,4%	7,4%
4.	Procentowy udział liczby statków zarejestrowanych w rejestrze narodowym we flocie ogółem na świecie	0,9%	1,3%	1,4%	0,5%	1,0%
5.	Procentowy udział nośności statków [DWT] stanowiących własność przewoźników narodowych we flocie ogółem na świecie	8,7%	2,7%	4,4%	2,8%	0,8%
6.	Ratyfikacja Konwencji MLC z 2006 r.	Nie	Nie	Tak	Nie	Nie
7.	Liczba marynarzy ogółem zatrudnionych na statkach pod narodową banderą pod koniec 2007 r.	13 636	28 660 ⁴ /	36 955 ^{***4}	17 131 ^{**} /	około 25 000
8.	Liczba marynarzy kraju bandery zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod narodową banderą pod koniec 2007 r.	7 135	15 379 ^{*/5}	10 370 ^{***} /	9 540 ^{**} /	b.d.
9.	Procentowy udział zatrudnienia marynarzy rezydentów kraju bandery w liczbie zatrudnionych ogółem na statkach pod narodową banderą pod koniec 2007 r.	52%	54% ^{***} /	28%	56% ^{**} /	b.d.

⁴ Norwegian Shipowners Association⁵ Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 7 i 26

Tabela 3.1 c.d.

Lp.	Wyszczególnienie	Niemcy	Wielka Brytania	Norwegia	Dania	Cypr
10.	Stosowanie pomocy publicznej dla wzmocnienia pozycji konkurencyjnej armatorów narodowych w zakresie kosztów pracy na statku	Tak	Tak. Wyodrębniony obszar gospodarczy o cechach offshorowego centrum finansowego	Tak	Tak	Tak
11.	Model pomocy publicznej w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych od dochodów marynarzy	Subsydia rządowe kierowane do pracodawców oraz zmniejszenie kwoty należnego podatku dla płatnika/pracodawcy	Wyodrębniony obszar gospodarczy o cechach offshorowego centrum finansowego/zwolnienia podatkowe	Zwrot z budżetu państwa należności publicznoprawnych w ustalonym limicie rocznym na każdego zatrudnionego marynarza	Zwolnienie marynarzy z podatku dochodowego od osób fizycznych	Zwolnienie marynarzy z podatku dochodowego od osób fizycznych
12.	Model pomocy publicznej w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne	Subsydia rządowe kierowane do pracodawców oraz podział obowiązku płatnika po 50% pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą	Wyodrębniony obszar gospodarczy o cechach offshorowego centrum finansowego/zwolnienia	Zwrot z budżetu państwa należności publicznoprawnych w ustalonym limicie rocznym na każdego zatrudnionego marynarza	Należności odprowadza pracodawca lub zwolnienie ze składek statków zarejestrowanych w DIS	Normy jurysdykcji Unii Europejskiej
13.	Notyfikacja pomocy przez Komisję Europejską	Tak	Tak	Tak	Tak	Tak

*/ Liczba marynarzy z uprawnieniami emerytalnymi od 65 lat w 2010 r.

**/ Stan pod koniec 2010 r.

***/ Stan pod koniec 2009 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych publikowanych przez narodowe zeznania przewoźników morskich

3.2. Wielokryterialna ocena modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą w aspekcie kryteriów oceny optymalnego modelu zatrudnienia w wybranych krajach Unii Europejskiej

Z prognozy Komisji Europejskiej wynika, że w transporcie morskim na statkach zarejestrowanych w Polsce oraz pod unijnymi banderami zatrudnionych jest około 35 000 polskich marynarzy⁶. Jednak pojawiają się szacunkowe wielkości sięgające nawet około 50 000 – 60 000 marynarzy, które przeprowadzono na podstawie ponad 50 000 zgłoszeń do urzędów morskich na początku 2000 r. w związku z obowiązkową wymianą morskich dyplomów i świadectw⁷. Według Związku Agentów i Przedstawicieli Żeglugowych (APMAR)⁸ roczne zarobki polskich marynarzy pracujących na statkach za granicą szacuje się na około 1 miliard dolarów amerykańskich⁹. Kwota ta wynika z nieuregulowanego w Polsce eksportu pracy w grupie zawodowej, jaką są marynarze i zasila obieg pieniężny w Polsce mający swoje źródło w gospodarstwach domowych.

W tabeli 3.2 zaprezentowano ogólne szacunkowe dane statystyczne dotyczące polskiej floty morskiej oraz zatrudnienia polskich marynarzy na statkach zarządzanych przez polskich przewoźników morskich. Na podstawie założeń przedstawionych w tabeli 3.2 oszacowano, że zatrudnionych jest około 3 250 marynarzy. Ze względu jednak na brak dokładnej statystyki, należy przyjąć do dalszych badań liczbę od 2800 do 3300 marynarzy zatrudnionych na statkach oraz liczbę od 2200 do 1700 marynarzy przebywających na lądzie lub w rezerwie.

⁶ Komisja Europejska, *Polityka Morska UE: Fakty i liczby – Polska*, KL-78-07-408-PL-C, <http://ec.europa.eu/maritimeaffairs>

⁷ R. Socha: *Wilk eksportowy*, <http://www.polityka.pl/kraj/276472,1,wilk-eksportowy.read>

⁸ Association of Polish Marine Agents and Shipowners' Representatives, APMAR

⁹ Ibidem

Tabela 3.2

Dane statystyczne dotyczące polskiej floty morskiej oraz zatrudnienia polskich marynarzy

Lp.	Wyszczególnienie	Polska
1.	Liczba statków handlowych będących własnością przewoźników narodowych pod koniec 2008 r.	123 ¹⁰
2.	Liczba statków handlowych zarejestrowanych pod banderą polską pod koniec 2008 r.	18
3.	Procentowy udział liczby statków zarejestrowanych w rejestrze polskim w liczbie statków zarejestrowanych w UE	0,13%*/
4.	Procentowy udział liczby statków zarejestrowanych w rejestrze polskim we flocie ogółem na świecie	0,01%*/
5.	Procentowy udział nośności statków [DWT] stanowiących własność przewoźników narodowych we flocie ogółem na świecie	0,23%*/
6.	Ratyfikacja Konwencji MLC z 2006 r.	Ratyfikowano
7.	Liczba marynarzy zatrudnionych na statkach pozostających w zarządzie przewoźników polskich na początku 2010 r.	3 250**/
8.	Liczba marynarzy kraju bandery zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod banderą narodową	471***/
9.	Procentowy udział zatrudnienia marynarzy rezydentów kraju bandery w liczbie zatrudnionych ogółem na statkach pod banderą narodową pod koniec 2008 r.	100%
10.	Stosowanie pomocy publicznej dla wzmocnienia pozycji konkurencyjnej armatorów narodowych w obszarze kosztów pracy na statku	Nie stosuje się
11.	Model pomocy publicznej w obszarze podatku dochodowego od osób fizycznych od dochodów marynarzy	Brak pomocy
12.	Model pomocy publicznej w obszarze składek na ubezpieczenia społeczne	Brak pomocy
13.	Notyfikacja pomocy przez Komisję Europejską	Brak notyfikacji

*/ Flota transportowa

**/ Z szacunków Związku Armatorów Polskich wynika, że na początku 2010 r. zatrudnienie marynarzy na statkach zarządzanych przez polskich armatorów i w rezerwie wynosiło 5000 osób, z czego 42% stanowili oficerowie – A. Wysocki: *Polska morska flota transportowa – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, ZAP, Gdynia wrzesień 2010 r., s. 4. Przyjęto strukturę zatrudnienia na statku w stosunku do pobytu na lądzie lub w rezerwie w stosunku 65% czasu praca na statku i 35% czasu pobyt na lądzie/rezerwa.

***/ Opracowanie własne na podstawie procentowego udziału liczby statków pod polską banderą w liczbie statków ogółem pod koniec 2008 r. Przyjęto wskaźnik 14,5% z oszacowanej liczby zatrudnionych w wierszu 7 tabeli.

¹⁰ *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2009*, Główny Urząd Statystyczny, s. 215

3.3. Przyczyny i skutki ekonomicznych i społecznych zjawiska rejestrowania statków polskich armatorów pod obcymi banderami i zatrudniania na nich polskich marynarzy

Zjawisko rejestrowania statków handlowych pod obcymi banderami ma bardzo długą historię. Jego początki sięgają przełomu XII i XIII wieku. Było ono związane z pojawieniem się w Europie państw narodowych, takich jak Republika Genui czy Katalonia, a także z międzynarodową rywalizacją i wojnami pomiędzy potęgami morskimi. Wojny te przyczyniły się do powstania praktyki zwanej obecnie rejestracją statku pod wygodną banderą¹¹, za pomocą której armatorzy unikali problemów związanych z eksploatacją statku pod banderą jednej z walczących stron, a nawet zyskiwali na tej operacji dodatkowe profity. Tak więc zjawisko rejestracji statków w krajach trzecich miało miejsce w wiekach poprzedzających wiek XX, głównie z przyczyn politycznych i militarnych, a nie ekonomicznych. Rejestracja statków pod banderami krajów trzecich począwszy od początku XX wieku wynika już niemal wyłącznie z przyczyn ekonomicznych. Możliwość rejestracji statków obcych przewoźników pod swoją banderą stworzyła w 1922 r. Panama, ułatwiając amerykańskim statkom ominąć prawa związane z prohibicją, a w 1948 r. podobnie uczyniła także Liberia. Liczba otwartych rejestrów, nazywanych zamiennie wygodnymi banderami rosła w poprzednim wieku dynamicznie wraz z szybkim wzrostem światowych przewozów drogą morską. Związane to było ze zmianą charakteru żeglugi morskiej, która ze ściśle regulowanej i chronionej przez państwa, stawała się w coraz większym stopniu branżą zglobalizowaną. Globalizacja przejawiała się głównie poprzez mobilność zainwestowanego kapitału oraz mobilność pracy. Napływ statków do otwartych rejestrów był szczególnie intensywny w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku, między innymi z powodu kryzysu naftowego i związanej z tym nadmierną liczbą statków na rynku oraz rosnącą konkurencją. Właściciele statków szukający oszczędności, korzystali więc chętnie z możliwości jakie dają wygodne bandery. Samo pojęcie wygodna bandera (*ang. flag of convenience*) nie ma powszechnie jednolitej definicji. Nawet tradycyjne narodowe bandery różnią się aktualnie stopniem dopuszczania do rejestracji statków będących własnością obywateli innych krajów, a także stopniem dopuszczania do stosowania obcego prawa na pokładzie statku pływającego pod ich banderą. Przykładem może być narodowy rejestr brytyjski, gdzie dopuszczono rejestrację

¹¹ Obecnie kraje oferujące niskie podatki i rozbudowane regulacje prawne odnośnie tajemnicy bankowej, tzw. raje podatkowe i offshorowe centra finansowe.

statku, którego właścicielem nie jest obywatel tego kraju. Innym przykładem rejestrów sytuujących się pomiędzy tradycyjnymi banderami narodowymi a wygodnymi banderami są rejestry hybrydowe. Do nich można zaliczyć Duński Międzynarodowy Rejestr Statków (DIS) czy Norweski Międzynarodowy Rejestr Statków (NIS), które pod pewnymi warunkami dopuszczają zagranicznych armatorów. Jeszcze bardziej otwarty jest Niemiecki Międzynarodowy Rejestr Statków (GIS) oraz Francuski Międzynarodowy Rejestr Statków (FIS), które z kolei nie stosują żadnych ograniczeń pod względem narodowości właściciela statku ani też dotyczących narodowości załóg zatrudnianych na statkach. Tak więc decyzja o określeniu danej bandery jako wygodnej, jest zasadniczo decyzją subiektywną. Pomimo zwykle mniejszych wymagań dotyczących przestrzeganych konwencji morskich, większość renomowanych przewoźników, jak na przykład Polska Żegluga Morska, którzy rejestrują statki pod wygodnymi banderami dla sprostania dużej konkurencji na globalnym rynku żeglugowym, przestrzega wszystkich konwencji dotyczących ochrony środowiska, bezpieczeństwa żeglugi, praw pracowniczych oraz ochrony życia ludzi na morzu. Stosowanie szeregu podstawowych konwencji morskich jest kontrolowane przez władze portowe w krajach wysokorozwiniętych i jest wymogiem umożliwiającym wpływanie do portów w tych państwach. Najpowszechniej obecnie stosowanym kryterium przy kwalifikowaniu bandery danego kraju jako wygodnej jest jego zamieszczenie na liście publikowanej przez International Transport Workers Federation (ITF). Należy przy tym zaznaczyć, iż Federacja ta negocjuje i obejmuje kontrolą układy zbiorowe pracy na statkach zarejestrowanych w rejestrach państw wygodnej bandery w zamian za składki na jej rzecz obliczane od każdego marynarza zatrudnionego na statku. W maju 2011 r. na liście wygodnych bander ITF znajdowały się 32 kraje, w tym cztery należące do Unii Europejskiej: Cypru, Malty, Francji (FIS) oraz Niemiec (GIS). Tabela 3.3 przedstawia katalog krajów wygodnych bander według ITF, (stan: maj 2011 r.).

Zamiana bandery, a także rejestrowanie nowo wybudowanych statków pod banderą inną niż narodowa jest zjawiskiem ogólnosiwiatowym. Podczas gdy wielkość światowego tonażu rośnie, wielkość tonażu zarejestrowanego pod narodowymi banderami, szczególnie wysokorozwiniętych krajów o długiej tradycji morskiej spada. Zjawisko to przedstawia tabela 3.4.

Tabela 3.3

**Kraje wygodnych bander według International Transport Workers' Federation
zgodnie ze stanem na dzień 30 maja 2011 r.**

Lp.	Nazwa kraju	Lp.	Nazwa kraju
1.	Antyle Holenderskie	17.	Kajmany
2.	Antigua i Barbuda	18.	Komory
3.	Bahamy	18.	Korea Płd.
4.	Barbados	20.	Liban
5.	Belize	21.	Liberia
6.	Bermudy	22.	Malta
7.	Boliwia	23.	Mauritius
8.	Birma	24.	Mongolia
9.	Cypr	25.	Niemcy (GIS)
10.	Gwinea Równikowa	26.	Panama
11.	Francja (FIS)	27.	St. Vincent
12.	Gruzja	28.	Sri Lanka
13.	Gibraltar	29.	Tonga
14.	Honduras	30.	Vanatu
15.	Jamajka	31.	Wyspy Marshalla
16.	Kambodża	32.	Wyspy Św. Tomasza i Książęca

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych International Transport Workers' Federation

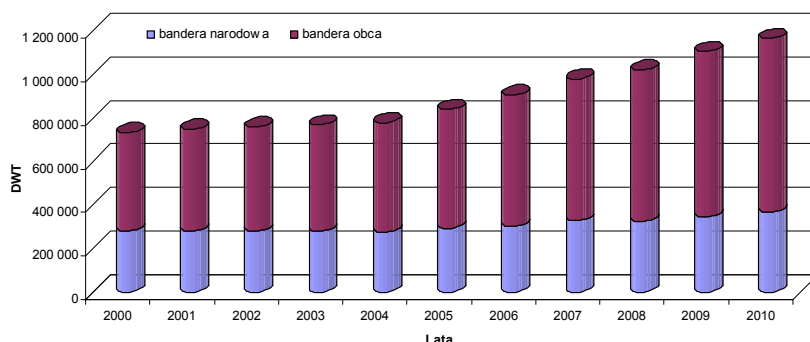
Tabela 3.4

**Udział światowego tonażu floty handlowej zarejestrowanego pod narodowymi
banderami i banderą rejestrów otwartych w latach 2000 – 2010**

Lp.	Lata	Procentowy udział światowego tonażu pływającego pod narodowymi banderami [%]	Procentowy udział światowego tonażu pływającego pod banderami rejestrów otwartych [%]
1.	2000	38,42	61,58
2.	2001	37,55	62,45
3.	2002	36,79	63,21
4.	2003	36,64	63,36
5.	2004	35,55	64,45
6.	2005	34,91	65,09
7.	2006	33,50	66,50
8.	2007	33,65	66,35
9.	2008	31,82	68,18
10.	2009	31,40	68,60
11.	2010	31,59	68,41

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2010*, UNCTAD, s. 43

Rysunek 3.1 ilustruje dynamikę zmian w strukturze rejestracji statków (w DWT) pod narodowymi banderami oraz banderami rejestrów otwartych w latach 2000 – 2010.



Rys. 3.1. Udział statków morskiej floty handlowej świata [DWT] zarejestrowanych pod narodowymi banderami oraz pod wygodnymi banderami w latach 2000 – 2010

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Review of Maritime Transport 2010*, UNCTAD, s. 43

Z przedstawionej tabeli 3.4 wynika, że w styczniu 2010 r. aż 68,41% światowego tonażu floty handlowej było zarejestrowane pod banderą inną niż rodzime bandery przewoźników morskich, a w połowie lat 50. XX wieku było to zaledwie 4%. Udział ten jest wyraźnie wyższy dla krajów wysokorozwiniętych (około 75%) niż dla krajów rozwijających się (około 57%)¹². Zmianę narodowej bandery dynamicznie przeprowadzili polscy przewoźnicy morscy. Na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku, ponad 90% statków będących własnością polskich przewoźników pływało pod polską banderą. W styczniu 2010 r., na 121 statków¹³ handlowych będących własnością polskich przewoźników narodową banderę podnosiło 18 jednostek. Spadek tonażu floty transportowej zarejestrowanej pod polską banderą przedstawia tabela 3.5.

Rysunek 3.2 ilustruje dynamikę zmian w strukturze rejestracji statków (w DWT) będących własnością polskich przewoźników pod polską banderą oraz banderami rejestrów otwartych w latach 2000 – 2009.

¹² Review of Maritime Transport, UNCTAD 2010.

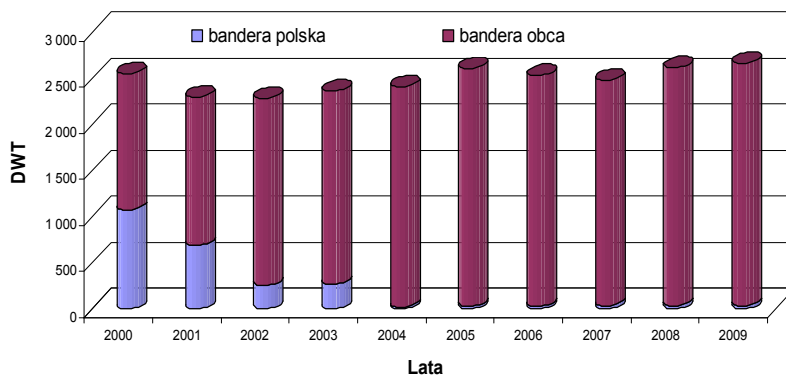
¹³ A. Wysocki: *Polska morska flota transportowa – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, Związek Armatorów Polskich, Gdynia wrzesień 2010 r., s. 4

Tabela 3.5

Udział tonażu floty transportowej będącej własnością polskich przewoźników zarejestrowanego pod banderą polską oraz banderą rejestrów otwartych w latach 2000 – 2009

Lp.	Lata	Procentowy udział tonażu będącego własnością polskich przewoźników pływającego pod polską banderą [%]	Procentowy udział tonażu będącego własnością polskich przewoźników pływającego pod banderami rejestrów otwartych [%]
1.	2000	42,02	57,98
2.	2001	29,84	70,16
3.	2002	10,96	89,04
4.	2003	11,27	88,73
5.	2004	0,91	99,09
6.	2005	1,07	98,93
7.	2006	0,99	99,01
8.	2007	1,29	98,71
9.	2008	1,22	98,78
10.	2009	1,39	98,61

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2010*, Główny Urząd Statystyczny, s. 223, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2009*, Główny Urząd Statystyczny, s. 215 – 216, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 156 – 157



Rys. 3.2. Udział statków morskiej floty transportowej [DWT] będącej własnością polskich przewoźników morskich zarejestrowanej pod polską banderą oraz pod banderami krajów trzecich w latach 2000 – 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2010*, Główny Urząd Statystyczny, s. 223, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2009*, Główny Urząd Statystyczny s. 215 – 216, *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny, s. 156 – 157

Powszechność zjawiska, jakim jest ucieczka spod narodowych rejestrów związana jest z faktem, iż żegluga handlowa jest wysoce zglobalizowana i konkurencyjna od niemal zarania swojej historii. Z niewielkimi wyjątkami, jak na przykład przeprawy promowe lub żegluga kabotażowa (żegluga pomiędzy portami tego samego państwa), rynek przewozów morskich charakteryzuje minimalna liczba tzw. barier wejścia¹⁴. Ze względu na to, że podaż i popyt na przewozy są globalne, przedsiębiorstwa żeglugowe konkurują każde z każdym na całym świecie. Nie istnieje w związku z tym żaden rynek lokalny, np. rynek europejski, a rynki narodowe są raczej zarezerwowane dla przewozów promowych. Konsekwencją tego jest fakt, iż europejskie przedsiębiorstwa żeglugowe konkurują poziomem kosztów i wynikających z nich cen za przewozy towarów drogą morską z przewoźnikami spoza Unii Europejskiej. Pomimo ostrej cenowej konkurencji, Unia Europejska wciąż jest głównym graczem na rynku żeglugowym, a należące do państw członkowskich przedsiębiorstwa są właścicielami około 41% światowej floty (liczonej w DWT). Choć globalny charakter rynku żeglugowego można scharakteryzować w różny sposób, to kluczowym jego elementem jest prawo do zarejestrowania i wyrejestrowania statku spod wybranej bandery. Jest to procedura niemająca bezpośredniego odpowiednika w innych rodzajach działalności gospodarczej, których zwykle nie da się przenosić z kraju do kraju kilka, czy nawet kilkanaście razy w roku. Dzięki tej możliwości statek pozostaje pod banderą danego kraju tylko tak długo, jak długo jest to korzystne dla jego właściciela.

Podstawową przyczyną, która skłania właścicieli statków do zmiany bandery jest panująca na rynku żeglugowym ostra konkurencja cenowa. Wygodne bandery są narzędziem umożliwiającym armatorom ograniczenie kosztów operacyjnych statku, zmniejszenie wysokości płaconego podatku dochodowego i innych należności publicznoprawnych, a nawet uniknięcie ich zupełnie oraz zmniejszenie obowiązków administracyjnych związanych z pozostawianiem statków pod narodową banderą. Największym elementem składającym się na koszt operacyjny statku są płace załogi zatrudnionej na jego pokładzie. Stanowią one przeciętnie od 40 do 60% kosztów operacyjnych. Stan ten prezentuje tabela 3.6, w której wyszczególniono i zsumowano roczne koszty eksploatacyjne wybranych typów statków, będących własnością jednego

¹⁴ Bariery wejścia – czynniki ograniczające podjęcie działalności gospodarczej na danym rynku.

z brytyjskich przewoźników morskich. Dla kontenerowca¹⁵ wyniosły one 52%, dla masowca¹⁶ 63% a dla drobnicowca¹⁷ 50%.

Tabela 3.6

**Roczne koszty operacyjne (w USD)
na przykładzie trzech typów statków w 2006 r.**

Lp.	Typ statku Koszty operacyjne	Kontenerowiec	Masowiec	Drobnicowiec
1.	Waga statku w LWT ¹⁸	5 600	11 483	13 700
2.	Liczba dni w eksploatacji	365	365	365
3.	Płace załogi	601 009	1 272 805	971 382
4.	Zapasy	184 996	150 593	270 660
5.	Naprawa i konserwacja	217 952	355 145	476 436
6.	Ubezpieczenie	167 147	249 647	336 843
7.	Administracja	175 903	219 876	191 627
8.	Suma w USD	1 347 007	2 248 066	2 246 948

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zawartych w: V. O. Gekara: *Globalisation, States Strategies and the Shipping Labour Market*, Cardiff University, s. 131

Większość kosztów wymienionych w tabeli jest powszechnie określana jako koszty stałe, ponoszone niezależnie od tego, czy statek jest aktualnie w eksploatacji. Właściciel może w pewnym zakresie optymalizować te koszty, szukając na przykład tańszych źródeł zaopatrzenia. Jednak to koszty zatrudnienia załogi, przede wszystkim ze względu na jego duży udział w całości kosztów, jest głównym celem ewentualnej redukcji. Szacuje się, że na przykład płace załóg statków zarejestrowanych pod banderami niektórych krajów należących do Unii Europejskiej są wyższe o 22 do 333% od płac załóg zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod wygodnymi banderami¹⁹. Wyższe koszty operacyjne statków zarejestrowanych pod narodowymi banderami w istotny sposób osłabiają pozycję konkurencyjną ich właścicieli. Niemiecki Związek Armatorów (VDR) przedstawił wyliczenie, z którego wynika, że dodatkowe

¹⁵ Kontenerowiec to statek wyposażony w specjalne prowadnice i przeznaczony do przewozu kontenerów.

¹⁶ Masowiec to statek przeznaczony głównie do przewozu suchych ładunków masowych luzem, jak np. węgiel lub zboże.

¹⁷ Drobnicowiec to statek przeznaczony do przewozu ładunków liczonych w sztukach.

¹⁸ LWT (ang. lightweight tonnage) jest wagą statku bez ładunku oraz paliwa i innych materiałów eksploatacyjnych.

¹⁹ K. Mitroussi: *Employement of seafarers in the EU context: Challenges and oportunites*, Marine Policy 32(2008), s. 1046

koszty związane z eksploatacją statku pod niemiecką banderą narodową waha się pomiędzy 570 000 USD a 715 000 USD rocznie²⁰.

W takim samym otoczeniu rynkowym funkcjonują polscy przewoźnicy morscy, a konieczność sprostania ostrej konkurencji zmusza ich do stosowania tych samych rozwiązań co konkurenci, zagraniczni przewoźnicy morscy.

Najważniejsze przyczyny ekonomiczne, które skłaniają właścicieli statków do wyboru wygodnych bander to:

1. Konkurencyjne koszty załogowe. Charakterystyczną cechą otwartych rejestrów (wygodnych bander) jest brak wymagań dotyczących narodowości członków załogi zatrudnianej na statku. Wynikają z tego nieograniczone możliwości wyboru marynarzy na rynku międzynarodowym. Przede wszystkim oznacza to jednak, że przewoźnik morski nie podlega przepisom dotyczącym zatrudnienia obowiązującym w jego kraju i może negocjować konkurencyjne płace marynarzy. Rosnąca w ostatnich latach mobilność podaży pracy marynarzy wynika nie tylko z możliwości, jakie dają otwarte rejestry. Jest ona także związana z międzynarodową harmonizacją szkoleń i certyfikacji kadr oficerskich, a także powszechną akceptacją języka angielskiego jako języka żeglugi morskiej. Specyficzna dla żeglugi morskiej kombinacja mobilnego środka trwałego, jakim jest statek, z mobilną siłą roboczą prowadzi do sytuacji, w której bez konieczności przenoszenia swojej siedziby przedsiębiorca morski może korzystać z taniej siły roboczej, pochodzącej z krajów rozwijających się. Na przykład brytyjski przewoźnik morski może zarządzać statkiem z Londynu, korzystając z wyspecjalizowanej kadry menedżerskiej oraz wsparcia finansowego oferowanego przez londyńskie City. Może jednocześnie czerpać korzyści z rejestracji statku pod wygodną banderą i zatrudniania taniej siły roboczej z Azji.
2. Niskie podatki. Otwarte rejestry oferują najczęściej zerową stawkę podatkową od momentu zarejestrowania zagranicznego (nie rezydenta) statku pod ich banderą. Głównym źródłem wpływów państwa prowadzącego rejestr nie jest podatek dochodowy, a jedynie roczna opłata rejestrowa. W zależności od specyficznych uregulowań obowiązujących w danym rejestrze, właściciel statku płaci opłatę za zarejestrowanie statku i opłatę roczną, albo niski podatek zależny od tonażu statku. Podatek ten, zwany podatkiem tonażowym jest obliczany za

²⁰ Lloyd's List, 26 K. Mitroussi: *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities*, maj 2011 r.

okres zarejestrowania statku w danym rejestrze. W ślad za wygodnymi banderami podatek tonażowy wdrożyły także niektóre kraje wysokorozwinięte. Jest on obecnie stosowany w 17 z 27 krajów Unii Europejskiej oraz w Norwegii. W niektórych przypadkach właściciele statków mogą uzyskać gwarancje niezmienności płaconych podatków w dłuższym okresie albo mogą być z nich zwolnione, jeśli zarejestrują pod daną banderą większą liczbę jednostek. Na przykład bandera Panamy udziela nawet dwudziestoletnich gwarancji na niezmienną stawkę podatkową.

3. Niskie obciążenia finansowe z tytułów administracyjnych oraz możliwość zachowania anonimowości przez właściciela. Pod niektórymi jurysdykcjami kapitał właściciela statku jest ujawniany jedynie w postaci akcji na okaziciela. Fizyczne posiadanie akcji oznacza w takim przypadku władanie statkiem. Nie ma obowiązku raportowania władzom faktu odsprzedaży takich akcji innemu właścicielowi i nie każda jurysdykcja wymaga jakiegokolwiek rejestracji takich papierów wartościowych. Pod niektórymi jurysdykcjami popularną metodą ukrycia tożsamości właściciela statku jest powoływanie udziałowców i dyrektorów powierniczych, którzy wymienieni są we wszystkich dokumentach firmy zamiast rzeczywistego właściciela. Ponadto właściciele statków mogą tworzyć skomplikowane sieci podmiotów prawnych, które powodują, że dotarcie do rzeczywistego właściciela statku jest niemal niemożliwe. Możliwość ukrycia tożsamości przez właściciela statku, może być dla niego korzystna z wielu różnych powodów. Wygodne bandery często kojarzone są ze słabym przestrzeganiem międzynarodowych konwencji dotyczących bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Ukrycie swojej tożsamości pozwala armatorom uniknąć opinii przewoźnika substandardowego. Przykładem wykorzystania anonimowości w celu unikania odpowiedzialności może być katastrofa tankowca „Erika”, która wydarzyła się w 1999 r. u wybrzeży francuskiej Bretanii. Rząd Francji nie był w stanie zidentyfikować właściciela statku, ukrytego jak się okazało za siedmioma spółkami zarejestrowanymi w rajach podatkowych. Włoski właściciel tankowca zdecydował się w końcu ujawnić dobrowolnie. Większość renomowanych przewoźników morskich nie wykorzystuje jednak opisanych powyżej rozwiązań. Na przykład w Polskiej Żegludzie Morskiej powiązania korporacyjne są jawne zarówno dla Skarbu Państwa, jak i banków finansujących inwestycje tonażowe, a przewoźnik sporządza roczne sprawozdania finansowe w wersji jednostkowej i skonsolidowanej.

4. Liberalne wymagania dotyczące standardów bezpieczeństwa i ochrony środowiska. Wynika to z opisanej powyżej anonimowości właściciela statku, a także możliwości łatwej zmiany tożsamości w celu uniknięcia złej reputacji biznesowej. Ponadto, gdy kapitan i kadra oficerska nie są obywatelami kraju bandery, nie muszą odwiedzać tego państwa, dzięki czemu unikają odpowiedzialności prawnej. Równocześnie właściciel statku mający siedzibę poza krajem bandery może odmówić złożenia zeznań w przypadku dochodzenia odszkodowań oraz uniknąć odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę. Ponieważ jednak otwarte rejestry konkurują między sobą także poziomem reputacji, która z kolei przekłada się na wielkość zarejestrowanego tonażu, stopniowo wdrażają podstawowe regulacje prawne wymagane przez międzynarodowe organizacje morskie. Obecnie trzy największe wygodne bandery występujące na liście ITF, czyli Panama, Liberia i Wyspy Marshalla ratyfikowały i przestrzegają wszystkie z sześciu konwencji, zaliczonych przez Maritime International Secretariat Services do minimalnego poziomu bezpieczeństwa na morzu. Polska Żegluga Morska na wszystkich swoich statkach, niezależnie od podnoszonej bandery, stosuje wszystkie wymagane w portach Unii Europejskiej oraz Stanów Zjednoczonych wymogi bezpieczeństwa. Są to najbardziej restrykcyjne wymagania stosowane w portach morskich na świecie, a ujęto je między innymi w tzw. Memorandum Paryskim²¹ (*ang. Paris Memorandum of Understanding on Port State Control*).

Przyczyny, dla których polscy przewoźnicy morscy rejestrują statki pod obcymi banderami, są w części wspólne z tymi, które motywują do tego przewoźników z krajów wysokorozwiniętych. Wynikają one z konieczności optymalizacji kosztów i realizowane są poprzez obniżkę obciążeń fiskalnych oraz zmniejszenie kosztów załogowych. W Polsce do 2007 r. obowiązywał podatek dochodowy od osób prawnych w wysokości 19% dochodu, który w znaczny sposób obniżał konkurencyjność polskich armatorów w stosunku do przewoźników rejestrujących statki w otwartych rejestrach. Co prawda w styczniu 2007 r. wprowadzono w Polsce ustawę o podatku tonażowym, jednak w porównaniu do całego pakietu udogodnień proponowanych przez kraje oferujące wygodne bandery, rozwiązanie to jest tylko częścią pakietu instrumentów zrównujących pozycję konkurencyjną polskiej bandery z wygodnymi banderami. Wprowadzenie w Polsce podatku tonażowego

²¹ Memorandum Paryskie – międzynarodowe porozumienie najwyżej rozwiniętych państw Europy Zachodniej z 1982 r., którego celem jest stowarzyszenie państw prawnych dla inspekcji portowych, statków obcych bander pod kątem bezpieczeństwa życia na morzu, zanieczyszczania środowiska morskiego oraz warunków pracy załóg statków na morzu.

jest częściową realizacją wytycznych Komisji Europejskiej w sprawie pomocy publicznej dla transportu morskiego. Dotyczy to przede wszystkim sfery kosztów pracy. W wytycznych KE wskazano, że środki pomocowe powinny w pierwszej kolejności zmierzać do obniżenia kosztów fiskalnych i innych obciążeń ponoszonych przez właścicieli statków oraz marynarzy do poziomu zbliżonego do norm światowych. Biorąc to pod uwagę komisja uznała, że dozwolone są następujące działania na rzecz żegluga morskiej państw Wspólnoty Europejskiej w zakresie kosztów zatrudnienia:

- obniżka stawek składek na ochronę socjalną marynarzy wspólnoty zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w państwie członkowskim,
- obniżka stawek podatku dochodowego od dochodów marynarzy wspólnoty zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w państwie członkowskim.

Ponadto wytyczne Komisji Europejskiej zezwalają na pomoc udzieloną przewoźnikom morskim w zakresie szeroko pojętych szkoleń marynarzy. Dopuszczone są również do stosowania przez państwa członkowskie bodźce wpływające na poprawę sfery podatkowej dla przedsiębiorstw żeglugowych, jak na przykład środki obejmujące przyspieszoną amortyzację inwestycji w statki czy też prawo do zatrzymania zysków ze sprzedaży statków przez kilka lat bez płacenia podatków pod warunkiem, że zyski te zostaną ponownie zainwestowane w działalność żeglugową.

Obecnie to właśnie różnice dotyczące obciążeń płac marynarzy z tytułu wymienionych powyżej składek są podstawową przyczyną, dla której polscy przewoźnicy zmuszeni są do rejestrowania swoich statków pod wygodnymi banderami. Pod reżimem tych rejestrów płace zatrudnionych na statku marynarzy nie są obciążone żadnymi dodatkowymi składkami. Dotyczy to także otwartych rejestrów prowadzonych przez Maltę i Cypr, czyli państw będących członkami Wspólnoty Europejskiej. Ustawodawstwo Unii Europejskiej wprowadza obowiązek ubezpieczenia zatrudnionego marynarza według reguł państwa bandery. W przypadku polskiej bandery obciążenie płac z tytułu ubezpieczenia społecznego marynarza powoduje, że koszt dla przewoźnika morskiego jest średnio o 65% wyższy niż w przypadku zatrudnienia pod wygodnymi banderami. Dochód marynarza jest w Polsce obciążony podatkiem dochodowym w wysokości 18 lub 32%. Oprócz składki zdrowotnej, emerytalnej, chorobowej i rentowej pracodawca opłaca składkę na Fundusz Pracy, składkę wypadkową, składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, składkę na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Biorąc pod uwagę około 60% udział kosztów pracy w kosztach usługi

przewozowej drogą morską, skuteczność konkutowania przewoźnika morskiego zatrudniającego marynarzy na statkach pod polską banderą jest minimalna. Dodatkową okolicznością powodującą, że zatrudnienie marynarzy pod polską banderą jest droższe niż pod wygodną banderą są uregulowania stosowane w ramach polskich układów zbiorowych. Wynika z nich konieczność wypłacania pensji i związanych z nimi obciążeń socjalnych w okresie, w którym marynarze nie są zatrudnieni na statku – przebywają na lądzie/w rezerwie. Okres taki wynosi od 4 do 5 miesięcy w roku. Na statkach zarejestrowanych w otwartych rejestrach marynarze zatrudnieni są w systemie kontraktowym, w ramach którego wynagradzani są tylko za okres pracy na statku. Kontraktowy model zatrudnienia jest powszechnie stosowany i wykorzystywany przez przewoźników morskich na całym świecie.

Brak pomocy publicznej dla transportu morskiego w Polsce, stymulującej rejestrację statków polskich i zagranicznych przewoźników morskich pod polską banderą w wymiarze makroekonomicznym, powoduje brak jakichkolwiek wpływów do budżetu państwa z tytułu podatku tonażowego. Opłaty rejestrowe statków odprowadzane są przez armatorów do organizacji rejestrujących statki o polskiej własności i współwłasności w innych państwach, a mogłyby stanowić przychody polskiego rejestru statków.

W wymiarze politycznym mała liczba floty podnoszącej narodową banderę oznacza niską rangę i prestiż Polski jako państwa morskiego. Fakt ten powoduje istnienie mało liczącej się reprezentacji polskich przedstawicieli w międzynarodowych organizacjach morskich.

Ekonomiczne przyczyny, z powodu których polscy przewoźnicy morscy rejestrują swoje statki pod obcymi banderami wywołują także negatywne skutki społeczne. Dobrowolność opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, w relatywnie niskim wymiarze powoduje, że marynarze rezygnują z ich odprowadzania, pozbawiając siebie osłony w obszarze finansowanych przez państwo świadczeń zdrowotnych, chorobowych, rentowych i emerytalnych. Biorąc pod uwagę fakt, że w każdym społeczeństwie istnieje znaczny odsetek osób, które bez przymusu nie byłyby skłonne odkładać stosownych kwot w celu zabezpieczenia środków na emeryturę, państwo polskie pobiera składki emerytalne od wszystkich zatrudnionych w Polsce, z wyłączeniem na innych zasadach (opisanych w punkcie 3.4) osób pracujących za granicą, w tym marynarzy zatrudnionych pod obcymi banderami. Liczbę polskich marynarzy zatrudnionych na statkach pod innymi banderami w UE szacuje się na około 35 000, a istnieją przesłanki pozwalające na oszacowanie liczby polskich marynarzy pracujących na świecie nawet na 50 000 – 60 000

osób²². Zjawisko to doprowadzi prawdopodobnie do tego, że do części obecnych marynarzy i ich rodzin, będących obywatelami Polski, w przyszłości będą musiały być skierowane znaczące transfery środków publicznych w postaci zapomóg o charakterze pomocy społecznej. Marynarze zatrudniani na statkach pod obcymi banderami nie mogą korzystać z rozwiązań i udogodnień związanych z pracą w szczególnych warunkach. Praca na statkach zarejestrowanych poza granicami Polski nie jest bowiem wliczana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do okresu pracy w szkodliwych warunkach, co uniemożliwia przejście na wcześniejszą emeryturę.

Specyfika pracy marynarza przejawia się przede wszystkim w zatrudnieniu poza miejscem zamieszkania w wymiarze około ośmiu miesięcy w roku. Obecnie najpowszechniej spotykanym okresem zatrudnienia na statku jest kontrakt trzy- lub czteromiesięczny. W przypadku marynarzy posiadających dzieci, podczas ich zatrudnienia na statku całość obowiązków wychowawczych spoczywa na ich żonach. Dość powszechną praktyką jest w takiej sytuacji rezygnacja przez żony marynarzy z aktywności zawodowej. W przypadku marynarzy, którzy nie podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu, zwykle nie ubezpieczone są także ich żony. Według najnowszych danych GUS, średnia długość życia w Polsce w 2009 r. wynosiła 71,5 lat dla mężczyzn i 80,1 lat dla kobiet²³. Tak więc różnica pomiędzy wiekiem przechodzenia na emeryturę marynarza wynoszącym 60 lat, a jego średnią długością życia wynosi 11,5 lat. Dla niepracującej żony marynarza, przy założeniu, że są w tym samym wieku, różnica ta wynosi 20,1 lat. Można dokonać prognozy obciążeń dla budżetu państwa, wynikających z faktu pozostawiania rzeszy rodzin marynarzy poza systemem emerytalnym lub z minimalnymi świadczeniami emerytalnymi. Przy założeniu, że połowa z 35 tysięcy marynarzy wraz z żonami nie opłaca składek emerytalnych, a średnia zapomoga na osobę w rodzinie wynosi 197,79 zł²⁴, to roczna suma zasiłków wyniosłaby 83 071 800 zł. Kwota ta pomnożona przez 11,5 lat wyniosłaby 955 325 700 zł. Ponieważ przeciętna długość życia żony marynarza jest o 8,6 lat dłuższa, należy dodać jeszcze kwotę zasiłków pobieranych przez żonę w tym okresie. Średnia wysokość zasiłku osoby samotnie gospodarującej wynosiła w 2009 r. 360,61 zł²⁵. Kwota ta pomnożona przez 17 500 osób daje 75 228 100 zł rocznie. Z kolei kwota ta pomnożona przez 8,6 lat wynosi 651 261 660 zł.

²² Liczba zgłoszeń do urzędów morskich obowiązkowej wymiany morskich dyplomów i świadectw z początku 2000 r., op. cit.

²³ *Trwanie życia w 2009 r.*, GUS, Warszawa 2010, s. 9

²⁴ A. Hryniewiecka: *Pomoc społeczna w liczbach*, Warszawa 2010, s. 54

²⁵ Ibidem, s. 54

W sumie łączna pomoc państwa dla obojga małżonków w okresie 20,1 lat wyniosłaby więc 1 606 587 360 zł. Jeśli przyjmiemy, że liczba marynarzy wynosi 55 tysięcy, to pomoc dla połowy małżeństw nie opłacających składek emerytalnych wyniosłaby w ciągu 20,1 lat – 2 524 637 280 zł. Nie można także pominąć faktu, iż marynarze zatrudniani na statkach pod obcymi banderami nie mogą korzystać z rozwiązań i udogodnień związanych z pracą w szczególnych warunkach. Praca na statkach zarejestrowanych poza granicami Polski nie jest bowiem wliczana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do okresu pracy w szkodliwych warunkach, co uniemożliwia przejście na wcześniejszą emeryturę.

3.4. Ekonomiczne różnice pozycji konkurencyjnej polskiej bandery w zakresie kosztów pracy na statkach w porównaniu z wybraną banderą Unii Europejskiej oraz spoza niej z perspektywy marynarza i armatora

Ekonomiczna różnica pozycji konkurencyjnej polskiej bandery w zakresie kosztów pracy marynarzy w porównaniu z banderami krajów trzecich dotyczy intensywności należności publicznoprawnych obciążających zarówno marynarza, jak i przewoźnika morskiego/armatora.

Regulacje ogólne w Polsce, mające zastosowanie do obciążeń publicznoprawnych skierowane do marynarzy pracujących na statkach pod polską banderą, bez zastosowania instrumentów pomocy publicznej rekomendowanych przez Komisję Europejską, obciążają dochód marynarzy pracujących na statkach pod polską banderą w następujących obszarach obciążeń fiskalnych:

- 1) składka na ubezpieczenie emerytalne,
- 2) składka na ubezpieczenie zdrowotne,
- 3) składka na ubezpieczenie chorobowe,
- 4) składka na ubezpieczenie rentowe,
- 5) podatek dochodowy od osób fizycznych.

Z kolei regulacje ogólne w Polsce, mające zastosowanie do obciążeń publicznoprawnych, skierowane do przewoźników morskich zatrudniających marynarzy na statkach pod polską banderą, bez zastosowania instrumentów pomocy publicznej rekomendowanych przez Komisję Europejską obciążają przewoźnika morskiego w następujących obszarach obciążeń fiskalnych:

- 1) składka na ubezpieczenie emerytalne,
- 2) składka na ubezpieczenie rentowe,

- 3) składka na ubezpieczenie wypadkowe,
- 4) składka na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych
- 5) składka na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Podstawowym czynnikiem konkurencyjności statków eksploatowanych pod polską banderą w zakresie kosztów pracy są obciążenia publicznoprawne w obszarach: podatek dochodowy od osób fizycznych, składki na ubezpieczenia społeczne, składki na fundusze socjalne i składki na PFRON.

Jednym z dwóch kluczowych zagadnień nierozwiązanych wyraźnie w prawie polskim, obok należności publicznoprawnych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, jest podniesienie konkurencyjności polskiej bandery w zakresie kosztów pracy związanych z podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

W Polsce z wynagrodzenia brutto marynarza potrącane są następujące składki z tytułu ubezpieczenia:²⁶

- 1) emerytalnego 9,76%,
- 2) zdrowotnego 9%,
- 3) chorobowego 2,45%,
- 4) rentowego w wysokości 1,50%.

Dochód marynarza w Polsce opodatkowany jest podatkiem dochodowym od osób fizycznych na zasadach ogólnych. W 2011 r. w Polsce obowiązują dwa progi podatkowe w wysokości 18 i 32%.

Analizie poddano średnioroczną intensywność obciążeń publicznoprawnych marynarzy i pracodawców pomiędzy zatrudnieniem na statku pod polską banderą a banderami Cypru i Vanuatu. Do analizy przyjęto następujące założenia:

1. Kwota średniego wynagrodzenia brutto marynarza przyjęta na podstawie wykazu płac minimalnych ITF z 2009 r. wynosi 30 000 dolarów amerykańskich w skali roku, co przy efektywnym zatrudnieniu na statku przez osiem miesięcy stanowi średnią kwotę 3750 dolarów amerykańskich za miesięcznie. Prognozowana kwota średniego dochodu marynarza bliska jest także sumie szacowanego dochodu rocznego polskich marynarzy pracujących u obcych przewoźników morskich około 1 miliarda dolarów amerykańskich, przy liczbie około 35 000 zatrudnionych marynarzy.

²⁶ Stawki procentowe z zastrzeżeniem limitów/progów kwotowych dla poszczególnych należności.

2. W kalkulacji dochodu brutto i netto marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą wyrażonego w złotych polskich przyjęto średni kurs ogłaszany przez Europejski Bank Centralny na dzień 1 stycznia 2011 r.
3. Intensywność obciążeń publicznoprawnych przyjęto na podstawie przepisów prawa obowiązujących w 2011 r. w Polsce, na Cyprze oraz w Vanuatu, adresowanych do marynarzy polskich zatrudnionych na statkach pływających pod banderami tych państw.
4. W kalkulacji prognozowanych obciążeń publicznoprawnych zawartych w tabeli 3.7 przyjęto założenia, uwzględniające pracę marynarza na statku w wymiarze ośmiu miesięcy w roku:
 - 1) dochód marynarza za pracę na statku,
 - 2) składka ubezpieczenia emerytalnego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto x 9,76%,
 - 3) składka ubezpieczenia zdrowotnego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto – składki na ubezpieczenie emerytalne, chorobowe i rentowe x 9%,
 - 4) składka ubezpieczenia chorobowego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto x 2,45%,
 - 5) składka ubezpieczenia rentowego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto x 1,5%,
 - 6) podatek dochodowy od osób fizycznych obliczono z uwzględnieniem ustawowych odliczeń składek na ubezpieczenia od podstawy opodatkowania i od podatku.
5. W kalkulacji prognozowanych obciążeń publicznoprawnych podanych w tabeli 3.8 przyjęto założenia, uwzględniające pracę marynarza na statku w wymiarze ośmiu miesięcy w roku:
 - 1) składka ubezpieczenia emerytalnego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto x 9,76%,
 - 2) składka ubezpieczenia rentowego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto x 4,5%,
 - 3) składka ubezpieczenia wypadkowego obliczona w następujący sposób:
wynagrodzenie brutto x 1,18% (wskaźnik na podstawie danych Polskiej Żeglugi Morskiej),

- 4) odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych obliczony został w następujący sposób: wynagrodzenie brutto x 2,45%,
- 5) składka na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych obliczona została w następujący sposób: wynagrodzenie brutto x 0,1%.
6. W odniesieniu do zatrudnienia na statkach pływających pod polską banderą analizie poddano zarówno obciążenia publicznoprawne stanowiące zobowiązania fiskalne pracodawców jak i pracobiorców, stanowiące wydatki finansowe mające wpływ na konkurencyjność polskiej bandery w kosztach pracy na statku.

W tabelach 3.7 i 3.8 przedstawiono prognozowane kwoty należności publicznoprawnych w Polsce obliczone od średniego wynagrodzenia brutto marynarza zatrudnionego na statku w wymiarze ośmiu miesięcy w roku. Rysunek 3.3 ilustruje procentową strukturę średniego wynagrodzenia brutto marynarza.

W tabeli 3.7 wykazano różnicę pomiędzy wynagrodzeniem brutto marynarza zatrudnionego na statku w wymiarze ośmiu miesięcy stanowiącym w 100% koszt przewoźnika morskiego, a wynagrodzeniem netto wynikającym z potrąceń obowiązkowych należności na zabezpieczenie społeczne i podatek dochodowy od osób fizycznych. Potrącenia te stanowią 29,43% średniego wynagrodzenia brutto (88 923 zł/30 000 USD), w złotych polskich stanowi to kwotę 26 166, a w dolarach amerykańskich 8 829.

Tabela 3.7

Prognoza średnich rocznych należności publicznoprawnych odprowadzanych przez marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą w PLN

Lp.	Wyszczególnienie	Wynagrodzenie i należności publiczno-prawne [PLN]
1.	Wynagrodzenie brutto	88 923
2.	Składka ubezpieczenia emerytalnego	8 679
3.	Składka ubezpieczenia zdrowotnego	6 906
4.	Składka ubezpieczenia chorobowego	2 179
5.	Składka ubezpieczenia rentowego	1 334
6.	Podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT)	7 068
7.	Wynagrodzenie netto	62 757

Źródło: opracowanie własne

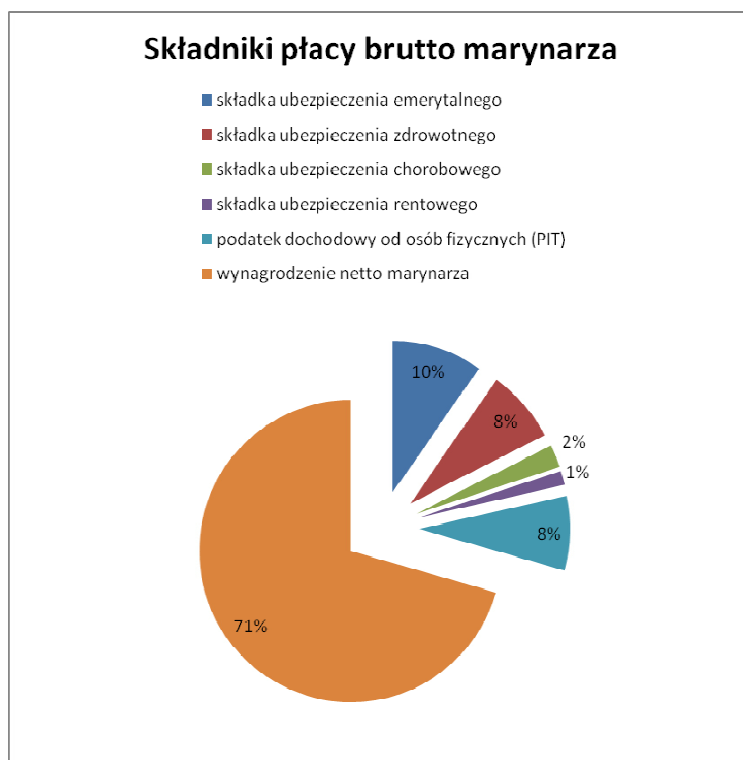
Tabela 3.8

Prognoza średnich rocznych należności publicznoprawnych obciążających pracodawcę stanowiących pochodną wynagrodzenia marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą w PLN

Lp.	Wyszczególnienie	Wynagrodzenie i należności publiczno-prawne [PLN]
1.	Wynagrodzenie brutto	88 923
2.	Składka ubezpieczenia emerytalnego	8 679
3.	Składka ubezpieczenia rentowego	4 002
4.	Składka ubezpieczenia wypadkowego	1 049
5.	Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	2 179
6.	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	89
7.	Roczne średnie koszty pracy na jednego zatrudnionego na statku*/	104 921

*/ Koszty pracy w tym rozumieniu stanowią wynagrodzenia i obowiązkowe należności publicznoprawne.

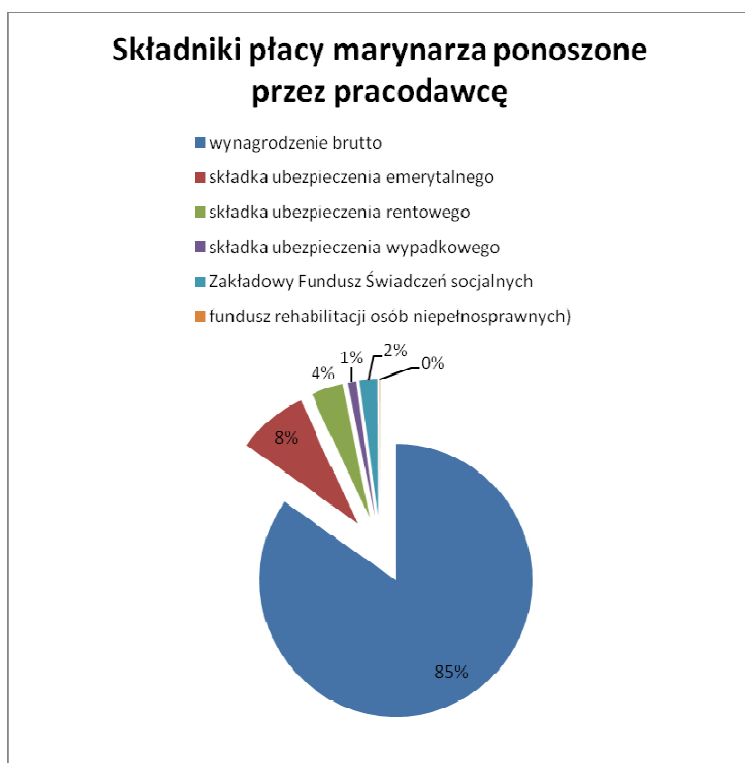
Źródło: opracowanie własne



Rys. 3.3. Struktura procentowa średniego wynagrodzenia brutto marynarza na statku zarejestrowanym pod polską banderą

Źródło: opracowanie własne

W Polsce pracodawca, przewoźnik żeglugowy ponosi koszty pracy z tytułu: składki na ubezpieczenie emerytalne, składki na ubezpieczenie rentowe, składki na ubezpieczenie wypadkowe, składki na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i składki na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W tabeli 3.8 przedstawiono prognozę średniorocznych należności publicznoprawnych stanowiących pochodną wynagrodzenia jednego zatrudnionego marynarza na statku pod polską banderą, z założeniem średniego rocznego dochodu marynarza w kwocie 30 000 dolarów amerykańskich, pracującego w wymiarze ośmiu miesięcy w roku. Rysunek 3.4 ilustruje strukturę procentową kosztów przewoźnika morskiego związanych z wynagrodzeniem marynarza zatrudnionego na statku zarejestrowanym pod polską banderą.



Rys. 3.4. Struktura procentowa kosztów pracy przewoźnika morskiego związanych z wynagrodzeniem marynarza zatrudnionego na statku zarejestrowanym pod polską banderą

Źródło: opracowanie własne

W tabeli 3.8 wskazano wysokość obciążeń publicznoprawnych należnych od pracodawcy i pochodnych od średniego wynagrodzenia brutto marynarza. Wysokość

ta stanowi 17,99% od wynagrodzenia brutto za okres zatrudnienia jednego marynarza w wymiarze ośmiu miesięcy w roku. W wymiarze kwotowym wynosi to 15 998 złotych polskich, a w dolarach amerykańskich 5397.

Konkurencyjną banderą statków jest bandera cypryjska, pod którą swoje statki rejestrują także polscy przewoźnicy morscy. Na Cyprze, w kraju należącym do Unii Europejskiej, marynarze pływający pod narodową banderą zwolnieni są z należności z tytułu podatku od dochodów osiąganych z pracy na statkach morskich. Ponadto, jeśli marynarze nie są rezydentami cypryjskimi (przebywają krócej niż 183 dni w roku podatkowym na Cyprze), na przykład Polacy, nie ponoszą również żadnych obciążeń publicznoprawnych z tytułu ubezpieczeń społecznych. Rezydenci cypryjscy płacą zaś składkę z tytułu ubezpieczenia społecznego w wysokości 6,8% wynagrodzenia brutto. Oznacza to, że polscy marynarze zatrudnieni na statkach pod cypryjską banderą nie są zobowiązani do odprowadzania należności z tytułu dochodów z pracy na statku.

Cypryjski przewoźnik morski poza wynagrodzeniem nie ponosi żadnych dodatkowych kosztów zatrudnienia marynarzy niebędących rezydentami cypryjskimi. Rezydentów cypryjskich obowiązuje zaś funkcjonujący na Cyprze systemem ubezpieczeń społecznych. Pracodawca zobowiązany jest do odprowadzania następujących należności, pochodnych od wynagrodzenia brutto zatrudnionych na statku marynarzy, rezydentów Cypru:

- 1) składka na ubezpieczenie społeczne (*ang. Social Security*) w wysokości 6,8 %,
- 2) składka na fundusz bezrobocia (*ang. Redundancy Fund*) w wysokości 1,2%,
- 3) składka na fundusz szkoleniowy (*ang. Human Resource Development Found*) w wysokości 0,5%,
- 4) składka na fundusz wyrównawczy (*ang. Social Cohesion Fund*) w wysokości 2,0%.

Polityka państwa Cypru wyraźnie stymuluje ekonomicznie rejestrowanie statków pod cypryjską banderą, która jest unijną banderą i zatrudnianie marynarzy z zagranicy, generując dochody państwa z tytułu: opłat rejestrowych statków, opłat administracyjnych (np. opłaty z tytułu licencji marynarskich) oraz niskich podatków dochodowych od działalności żeglugowej (podatek tonażowy dla przewoźników morskich), rezydencji przedstawicieli zagranicznych przewoźników morskich na Cyprze (np. zakup usług księgowych, prawnych, audytorskich i innych).

Rejestr wygodnej bandery Vanuatu nie nakłada żadnych obciążeń publicznoprawnych z tytułu zatrudnienia marynarzy na statkach pod banderą tego państwa. Regulacje fiskalne państwa Vanuatu nie wprowadzają rozróżnienia na rezydentów lub nie

rezydentów tego państwa, dotyczy to zarówno osób prawnych, jak i osób fizycznych. Dochody budżetu państwa Vanuatu z tytułu rejestracji statków koncentrują się na opłatach administracyjnych dotyczących na przykład dokumentów załogowych lub opłat rejestrowych.

W Polsce budżet państwa, poprzez brak stosowania instrumentów pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego i nieznacznej liczby statków zarejestrowanych pod polską banderą, także statków będących własnością lub współwłasnością polskich przewoźników morskich, nie jest zasilany dochodami z tytułu należności publicznoprawnych i wszelkimi innymi dochodami o charakterze administracyjnym.

3.5. Oszacowanie skali deklaratywnej i hipotetycznej pomocy publicznej dla transportu morskiego

W celu opracowania prognozy deklaratywnej i hipotetycznej pomocy publicznej, stanowiącej różnicę pomiędzy kosztami modelu polskiego a kosztami modeli konkurencyjnych dla sektora transportu morskiego w zakresie kosztów pracy na statku można przyjąć następujące założenia:

- 1) liczba zatrudnionych marynarzy na statkach o polskiej własności lub współwłasności i zarządzanych przez polskich armatorów szacowana na podstawie ZAP i długości średniego statystycznego stałego zatrudnienia na statku wynosi od 2800 osób do 3300 osób,
- 2) oszacowana w punkcie 3.4 kwota stanowiąca różnicę pomiędzy wynagrodzeniem netto marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą, a wygodną banderą Cypru i Vanuatu oraz różnicę w kosztach pracodawcy – przewoźnika morskiego wynosi 42 164 zł na jednego zatrudnionego w wymiarze ośmiu miesięcy w roku, co w skali jednego miesiąca stanowi kwotę 5 271 zł,
- 3) prognoza obejmuje wyłącznie czas pracy na statku w okresie dwunastu miesięcy w roku,
- 4) prognoza zakłada maksymalny próg pomocy publicznej, przy założeniu rejestracji pod polską banderą wszystkich statków polskich przewoźników morskich.

Prognoza maksymalnego wymiaru pomocy publicznej w skali roku dla 2800 marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod polską banderą wskazuje na kwotę 177 mln zł rocznie, a przy zatrudnieniu 3300 marynarzy 209 mln zł. Oszacowana intensywność pomocy publicznej stanowi wymiar maksymalny, a zmiana bander statków i ich powrót pod polską banderę odbywał będzie się odbywał stopniowo.

WNIOSKI

1. Wszystkie analizowane kraje (Niemcy, Wielka Brytania, Dania, Norwegia, Cypr) stosują w zakresie kosztów pracy na statku pomoc publiczną notyfikowaną przez Komisję Europejską w celu wzmocnienia pozycji konkurencyjnej przewoźników narodowych uprawiających żeglugę międzynarodową. Pomoc publiczna, poza stosowaniem podatku tonażowego w zamian za opodatkowanie dochodu z działalności przewoźników morskich, koncentruje się w dwóch kluczowych obszarach należności publicznoprawnych stanowiących o konkurencyjności bandery. Są to zwolnienia z podatku dochodowego obciążającego płace oraz refundacja lub zwolnienie z odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne marynarzy.
2. W Polsce istnieje regulacja ustawowa dotycząca możliwości opodatkowania dochodu z działalności żeglugowej podatkiem tonażowym, jednak jest to tylko jeden instrument pomocy publicznej dla transportu morskiego spośród rekomendowanych przez Komisję Europejską dla państw UE. Ten stan regulacyjny spowodował przeflagowanie statków będących własnością lub współwłasnością polskich przewoźników morskich pod wygodne bandery oferowane zarówno przez państwa UE (Cypr, Malta), jak też państwa spoza Unii. W styczniu 2010 r., na 121 statków handlowych będących własnością polskich przewoźników narodową banderę podnosiło tylko 18 jednostek handlowych.
3. W Polsce poza opodatkowaniem dochodów przewoźnika morskiego na zasadach ogólnych, drugim z kluczowych obszarów niekonkurencyjności polskiej bandery statków są koszty pracy marynarzy zatrudnionych na statkach, a podstawową przyczyną tego zjawiska są zobowiązania publicznoprawne w Polsce stanowiące pochodną wynagrodzenia marynarzy.
4. Obowiązkowe potrącenia składek z tytułu zabezpieczeń społecznych od średniego wynagrodzenia brutto marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą stanowią około 29% podstawy, a dodatkowe fiskalne zobowiązania pracodawcy, pochodne od funduszu płac wynoszą około 18%. Reasumując, obciążenia fiskalne w Polsce sięgają 47% wynagrodzenia załogi statku pływającego pod polską banderą, podczas gdy koszty pracy polskich marynarzy pracujących na przykład na statkach pod banderą Cypru zwolnione są z obciążeń o charakterze fiskalnym.

5. Ubezpieczenia w polskim systemie zabezpieczeń społecznych mają charakter dobrowolności dla pracobiorców zagranicznych, także marynarzy. Oznacza to, że część marynarzy i ich rodzin zapewne nie odprowadza żadnych składek na ubezpieczenia społeczne. W przyszłości zjawisko to może powodować drastyczne zubożenie rodzin marynarskich i konieczność występowania po zapomogi z tytułu pomocy społecznej. Przeprowadzając prognozę kwot, jakie mogą stanowić strumień pomocy społecznej dla rodzin marynarskich w Polsce, w okresie około 20 lat po zakończeniu pracy na morzu²⁷ dla 35 000 marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą kwota ta wynosi około 1,6 mld zł, a dla 55 000 marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą kwota pomocy może sięgać nawet 2,5 mld zł.
6. Oszacowana kwota roczna deklaratywnej i hipotetycznej pomocy publicznej w zakresie konkurencyjnych kosztów pracy marynarzy zatrudnionych na statkach pod polską banderą, przy przyjęciu liczby marynarzy obecnie zatrudnionych na statkach polskich przewoźników morskich pływających pod różnymi banderami, wynosi od 177 do 209 mln zł rocznie. Oszacowany wymiar pomocy jest maksymalny. Adresatami pomocy będą marynarze zatrudnieni na statku pod polską banderą oraz przewoźnicy morscy eksploatujący statki pod polską banderą. Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, iż w obecnym polskim systemie regulacyjnym budżet państwa nie jest zasilany ww. kwotami należności publicznoprawnych w związku z zatrudnieniem marynarzy za granicą, a oszacowana intensywność pomocy nie będzie stanowiła wydatków budżetowych.

²⁷ Obliczenia na podstawie średniego okresu życia kobiet i mężczyzn w Polsce oraz dla 50% rodzin marynarskich spośród obecnie zatrudnionych Polaków na statkach pod obcymi banderami.

LITERATURA

- 3.1. Gekara V.O.: *Globalisation, States Strategies and the Shipping Labour Market*, Cardiff University 2008
- 3.2. Hryniewiecka A.: *Pomoc społeczna w liczbach*, Warszawa 2010
- 3.3. International Transport Workers' Federation, <http://www.itfglobal.org/>
- 3.4. ISL, Shipping Statistics 2001
- 3.5. Komisja Europejska, Polityka morską UE: Fakty i liczby – Polska, KL-78-07-408-PL-C, <http://ec.europa.eu/maritimeaffairs>
- 3.6. Mitroussi K.: *Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities*, Marine Policy 32, Elsevier Ltd., Wielka Brytania 2008
- 3.7. *Review of Maritime Transport 2010*, UNCTAD
- 3.8. *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2004*, Główny Urząd Statystyczny
- 3.9. *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2009*, Główny Urząd Statystyczny
- 3.10. *Rocznik Statystyczny Gospodarki Morskiej 2010*, Główny Urząd Statystyczny
- 3.11. Roczny Raport Norwegian Shipowners' Association
- 3.12. Socha R., *Wilk eksportowy*,
<http://www.polityka.pl/kraj/276472,1,wilk-eksportowy.read>
- 3.13. *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport
- 3.14. *Trwanie życia w 2009 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010
- 3.15. Wysocki A., *Polska morską flota transportowa – uwarunkowania i perspektywy rozwoju*, ZAP, Gdynia wrzesień 2010 r.
- 3.16. Związek Agentów i Przedstawicieli Żeglugowych w Gdyni, <http://apmar.org.pl/>

SPIS TABEL

- 3.1. Zatrudnianie marynarzy na zagranicznych statkach w wybranych krajach Unii Europejskiej 158
- 3.2. Dane statystyczne dotyczące polskiej floty morskiej oraz zatrudnienia polskich marynarzy..... 161
- 3.3. Kraje wygodnych bander według International Transport Workers' Federation zgodnie ze stanem na dzień 30 maja 2011 r. 164
- 3.4. Udział światowego tonażu floty handlowej zarejestrowanego pod narodowymi banderami i banderą rejestrów otwartych w latach 2000 – 2010 164

3.5.	Udział tonażu floty transportowej będącej własnością polskich przewoźników zarejestrowanego pod banderą polską oraz banderą rejestrów otwartych w latach 2000 – 2009.....	166
3.6.	Roczne koszty operacyjne (w USD) na przykładzie trzech typów statków w 2006 r.	168
3.7.	Prognoza średnich rocznych należności publicznoprawnych odprowadzanych przez marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą w PLN	178
3.8.	Prognoza średnich rocznych należności publicznoprawnych obciążających pracodawcę stanowiących pochodną wynagrodzenia marynarza zatrudnionego na statku pod polską banderą w PLN	179

SPIS RYSUNKÓW

3.1.	Udział statków morskiej floty handlowej świata [DWT] zarejestrowanych pod narodowymi banderami oraz pod wygodnymi banderami w latach 2000 – 2010.....	165
3.2.	Udział statków morskiej floty transportowej [DWT] będącej własnością polskich przewoźników morskich zarejestrowanej pod polską banderą oraz pod banderami krajów trzecich w latach 2000 – 2009	166
3.3.	Struktura procentowa średniego wynagrodzenia brutto marynarza na statku zarejestrowanym pod polską banderą	179
3.4.	Struktura procentowa kosztów pracy przewoźnika morskiego związanych z wynagrodzeniem marynarza zatrudnionego na statku zarejestrowanym pod polską banderą	180

Rozdział 4

ANALIZA MODELU ZATRUDNIENIA MARYNARZY PRZES POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA TRANSPORTU MORSKIEGO NA STATKACH POD BANDERAMI KRAJÓW TRZECICH

WSTĘP

W rozdziale przedstawiono charakterystykę i ocenę modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich ze wskazaniem obszarów konkurencyjności tego modelu, złożoności systemu plac, zagrożeń ekonomicznych i społecznych oraz utraconych wpływów do budżetu państwa.

Scharakteryzowano i oceniono przepisy prawa regulujące zatrudnienie i wynagradzanie marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich.

Przedstawiono katalog polskich armatorów zrzeszonych w organizacji Związek Armatorów Polskich powołanej w 1929 r. wskazując, iż w strukturze kapitałowej dwóch armatorów istnieje kapitał obcy.

Monitorowanie zjawiska zatrudniania Polaków na statkach pod obcymi banderami utrudnia brak statystyki o intensywności dobrowolnych ubezpieczeń społecznych w ZUS w grupie zawodowej marynarzy, w relacji do liczebności tej grupy aktywnej zawodowo i mającej miejsce zamieszkania w Polsce.

Omówiono korzyści ekonomiczne i społeczne płynące z systemów zatrudniania i wynagradzania stosowane przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich w istniejących warunkach konkurencyjności na światowym rynku żeglugowym oraz w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce.

4.1. Ocena zatrudnienia i wynagrodzenia marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich

W Polsce istnieje organizacja Związek Armatorów Polskich (ZAP), powołana w 1929 r. i skupiająca na zasadzie dobrowolności przedsiębiorstwa żeglugowe, mające siedzibę w Polsce. Do kluczowych zadań statutowych tej organizacji należy:

- 1) aktywne uczestnictwo w kreowaniu polityki morskiej państwa,
- 2) dążenie do stworzenia polskiej flocie transportowej warunków konkurencyjności na międzynarodowych rynkach przewozów morskich,

- 3) stworzenie racjonalnego systemu finansowania inwestycji tonażowych armatorów polskich,
- 4) ochrona krajowego rynku pracy załóg pływających,
- 5) uczestnictwo w procesach legislacyjnych dotyczących administracji morskiej, przepisów celnych i podatkowych, a także przepisów finansowych w polskim transporcie morskim,
- 6) współpraca zagraniczna poprzez uczestnictwo w międzynarodowych organizacjach żeglugowych i w krajowych programach prezentujących gospodarkę morską oraz popularyzacja gospodarki morskiej w środkach masowego przekazu.

Związek Armatorów Polskich jest członkiem organizacji European Community Shipowners Association (ECSA), skupiającej armatorów z krajów Unii Europejskiej oraz Norwegię, która powstała w 1965 r. Do ZAP należy 21 członków. Spośród tych członków wyłania się 12 przedsiębiorstw prowadzących działalność żeglugową. W tabeli 4.1 wymieniono przedsiębiorców zrzeszonych w ZAP i prowadzących działalność żeglugową.

Tabela 4.1

**Armatorzy zrzeszeni w Związku Armatorów Polskich
(według stanu z 2010 r.)**

Lp.	Armator
1.	Chipolbrok Chińsko-Polskie Towarzystwo Okrętowe SA
2.	Euroafrica Services Limited
3.	Polska Żegluga Bałtycka SA
4.	Polskie Ratownictwo Okrętowe PP
5.	Projekt Żegluga Sp. z o.o.
6.	Pol-Euro Linie Żeglugowe SA
7.	Polskie Linie Oceaniczne SA
8.	Uni Baltic Sp. z o.o.
9.	Przedsiębiorstwo Robót Czerpalnych i Podwodnych Sp. z o.o
10.	Pol-Levant Linie Żeglugowe Sp. z o.o.
11.	Polska Żegluga Morska PP
12.	Stena Line Polska Sp. z o.o.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZAP

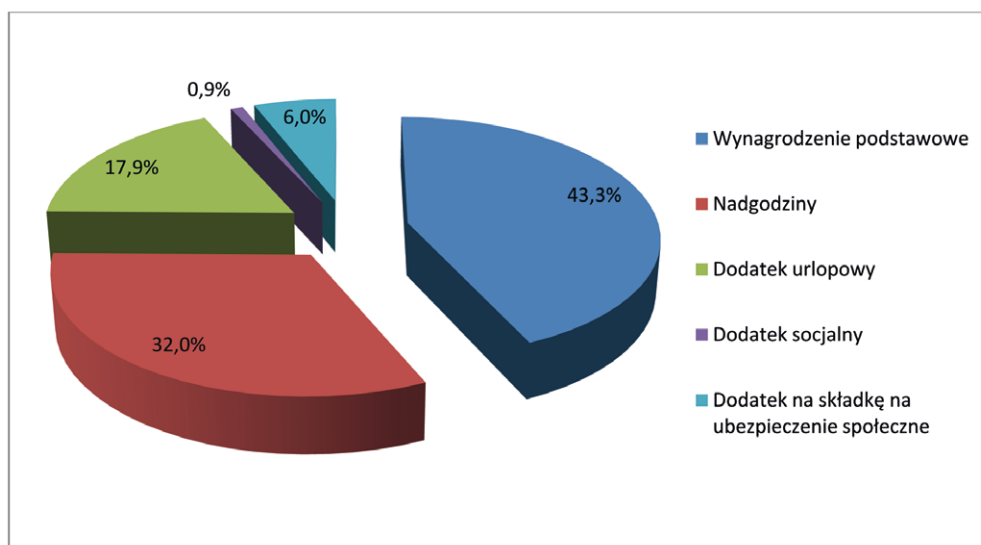
Na przykładzie polskiego przewoźnika morskiego grupy Polskiej Żeglugi Morskiej PP w 2010 r., w tabeli 4.2 przedstawiona została procentowa struktura kosztów wynagrodzenia polskiego marynarza zatrudnionego na statku pod banderą Cypru, a na rysunku 4.1 strukturę procentową tego wynagrodzenia.

Tabela 4.2

**Procentowa struktura wynagrodzenia polskiego marynarza
zatrudnionego na statku pod banderą Cypru
(według stanu z 2010 r.)**

Lp.	Wyszczególnienie	Wielkości procentowe
1.	Wynagrodzenie podstawowe	43,3
2.	Nadgodziny	32,0
3.	Dodatek urlopowy	17,9
4.	Dodatek socjalny	0,9
5.	Dodatek na składki ubezpieczeń społecznych	6,0
6.	Ogółem	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PŻM PP



Rys. 4.1. Procentowa struktura wynagrodzenia marynarza na statku będącym własnością polskiego przewoźnika morskiego i eksploatowanego pod banderą Cypru w 2010 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PŻM PP

Dane w tabeli 4.2 przedstawiają procentową strukturę wynagrodzenia opartą na postanowieniach układu zbiorowego pracy. Dane obliczone zostały na podstawie średniej arytmetycznej dla obsady jednego statku handlowego eksploatowanego w żegludze międzynarodowej. Nowoczesna polska korporacja żegluga stosuje wsparcie dla marynarzy w formie dodatków do wynagrodzenia, stanowiących ekwiwalent dobrowolnej minimalnej składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, w wysokości korelującej

z polskimi przepisami prawa. Wypłata comiesięcznej dopłaty na składkę na ubezpieczenia społeczne dla polskich marynarzy zatrudnionych na statku pod obcą banderą nie jest obligatoryjna, stanowi jednak dowód troski pracodawcy w stosunku do pracobiorców. Dodatkowy wydatek armatora w zakresie kosztów operacyjnych statku wpływa na handlowy i negocjacyjny próg rentowności sprzedaży usług żeglugowych na rynku globalnym. Pomimo realizacji wypłat w wynagrodzeniu polskiego marynarza, przeznaczonych na składki na ubezpieczenie społeczne, stanowiących część jego wynagrodzenia netto, pracobiorca uczynił następny krok, polegający na uruchomieniu procedur ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w Polsce, który jest w pełni dobrowolny i wolny od wszelkiej kontroli pracodawcy, związków zawodowych i ZUS. Monitorowanie tego zjawiska utrudnia brak prowadzenia statystyki o intensywności dobrowolnych ubezpieczeń społecznych w ZUS w grupie zawodowej marynarzy, w relacji do liczebności tej grupy aktywnej zawodowo i mającej miejsce zamieszkania w Polsce.

Bardzo niskie koszty zatrudnienia marynarzy z Azji Wschodniej nieuchronnie doprowadzą do wzmocnienia pozycji konkurencyjnej armatorów, zatrudniających na statkach tanią wschodnioazjatycką siłę roboczą.

4.2. Przepisy prawa regulujące zatrudnienie i wynagradzanie marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich

Kluczowymi czynnikami niekonkurencyjności polskiej bandery statków są koszty z obszaru fiskalnego, skoncentrowane na podatkach dochodowych marynarzy i przewoźników morskich oraz z tytułu ubezpieczeń społecznych. Najpopularniejszą formą zatrudnienia marynarzy na statkach pod obcymi banderami jest system kontraktowy, charakteryzujący się zatrudnieniem marynarza na podstawie kontraktu, na czas zaokrętowania i pracy na statku.

Niemal wszyscy aktywni zawodowo marynarze, obywatele Polski są zatrudnieni przez spółki zagraniczne. Dla potrzeb polskich przedsiębiorstw żeglugowych zawierają oni kontrakty za pośrednictwem firm polskich ze spółkami zagranicznymi, korzystając z usług pośrednictwa pracy.

Eksplotacja statku w międzynarodowym transporcie morskim wymaga stworzenia wielu relacji umownych pomiędzy podmiotami istotnymi dla zatrudnienia statku na rynku żeglugowym. Z reguły powiązania umowne dotyczą podmiotów stanowiących z jednej strony własność statku, z drugiej natomiast czarterujących oraz zarządzających

statkiem. Zarządzanie statkiem koncentruje się na następujących obszarach gospodarczych: zarząd komercyjny, zarząd techniczny oraz zarząd załogowy. Rozkład funkcji gospodarczych w procesie eksploatacji statku obejmuje wiele podmiotów gospodarczych, których siedziby znajdują się w różnych krajach, najczęściej oferujących wygodne bandery statków morskich. Światowy rynek marynarski opiera się na sieci agentów, którzy w imieniu przewoźnika morskiego przygotowują marynarza do wyjazdu na statek. Polskie przedsiębiorstwa żeglugowe najczęściej wykonują funkcję „agenta rekrutacyjnego” dla wyznaczonej przez siebie spółki zarządzającej załogą. Zatrudnienie na statkach odbywa się zgodnie z treścią umów dotyczących zarządu załogą (*ang. crew management*). Armatorzy polscy, pełniący funkcję agenta rekrutującego załogi, sprawują z reguły także zarząd komercyjny (*ang. commercial management*) i techniczny (*ang. technical management*). Marynarzy obowiązuje nadal nieznany polskiemu morskiemu prawu pracy kontraktowy system zatrudnienia. Charakter kontraktu stanowi, że wynagrodzenie marynarza przysługuje wyłącznie za czas pracy na statku.

Najczęściej stosowanym przez armatorów wzorem umowy dotyczącej zatrudnienia marynarzy jest standardowa umowa (wzór zalecany przez *Baltic and International Maritime Council (BIMCO)*¹ zarządzania załogą (*ang. Standard Crew Management Agreement Code, name: „Crewman”*). Polscy przewoźnicy morscy najczęściej korzystają z firm zarządzających załogami statków, mających siedzibę na Cyprze, które są krajem członkowskim Unii Europejskiej. Umowa zawiera wysokość opłaty za każdego zatrudnionego marynarza oraz wykaz statków i ich bander. Najczęściej spotykany okres trwania umowy to 12 lub 24 miesiące, ale w ostatnich latach pojawiają się umowy z krótszym okresem zatrudnienia. Kwestie szczegółowe warunków zatrudnienia na statku regulowane są obowiązującymi układami zbiorowymi pracy.

W wielu przedsiębiorstwach żeglugowych, mających siedzibę w Polsce, zakres umowy pomiędzy pracodawcą a agentem rekrutującym określa umowa rekrutacyjna, w której podano nazwę firmy zatrudniającej marynarzy oraz firmy wykonującej obowiązki „agenta rekrutacyjnego” dla firmy zatrudniającej. Treść umowy zawiera ponadto:

- 1) wykaz statków,
- 2) zapewnienie agenta o posiadaniu niezbędnych możliwości zatrudniania marynarzy,

¹ Baltic and International Maritime Council (BIMCO) – największa organizacja zrzeszająca międzynarodowe organizacje morskie, reprezentująca armatorów około 65% światowego tonażu z ponad 120 krajów z branży morskiej, w tym menedżerów, brokerów i agentów

- 3) odpowiedzialność agenta w imieniu zatrudniającego za realizację postanowień układu zbiorowego, umowy załogowej (*ang. Crew Management*), umowy finansowej (*ang. Cash Management Agreement*).

Agent rekrutujący jest zobowiązany w umowie w szczególności do:

- 1) rekrutacji marynarzy zgodnie z obowiązującymi porozumieniami,
- 2) zawierania kontraktów z marynarzami,
- 3) negocjowania ze związkami zawodowymi, reprezentującymi marynarzy, układu zbiorowego pracy.

Treść umowy zobowiązuje także agenta rekrutacyjnego do zapewnienia przepływu informacji pomiędzy kapitanem a agentem dotyczących:

- 1) listy płac,
- 2) funduszu ubezpieczenia społecznego marynarzy (jeżeli występuje),
- 3) zwrotu pożyczek marynarzy,
- 4) składek związkowych,
- 5) kosztów związanych z okrętowaniem marynarzy (transport, wizy, paszporty, hotele itp.).
- 6) innych opłat i należności marynarzy.

Istotną częścią umowy są zobowiązania agenta rekrutującego do uzyskania informacji dotyczących podatków od dochodów marynarzy oraz prowadzenia czynności związanych z wypłatą nie otrzymanego na burcie statku wynagrodzenia i/lub przelewami wynagrodzenia marynarzy na wskazane przez nich konta bankowe. Umowa najczęściej zawierana jest według prawa angielskiego. W razie sporów pomiędzy stronami umowy podstawę rozstrzygnięć stanowi „*The Arbitration Acts*” z 1950 r., ze zmianami wprowadzonymi w 1978 r.

Podstawą prawną dla polskich podmiotów świadczących usługi zatrudnienia marynarzy jest ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. nr 99, poz. 1001). Określa ona zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej i dotyczy m. in. polskich obywateli poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub pracę zarobkową w Polsce oraz za granicą u pracodawców zagranicznych.

Zgodnie z treścią ustawy minister właściwy do spraw pracy określa w drodze rozporządzenia:

- 1) wzór wniosku o wpis do rejestru,
- 2) wzór certyfikatu,

- 3) zakres składanych informacji o działalności agencji zatrudnienia,
- 4) wzór formularzy składanych informacji.

Ustawa uwzględnia tworzenie odpowiednich (sprzyjających) warunków do rozwoju agencji zatrudnienia. Podejmowanie pracy za granicą u pracodawców zagranicznych odbywa się w trybie i na zasadach obowiązujących w państwie zatrudnienia oraz określonych w umowach międzynarodowych. Jej podjęcie za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień dokonywanych przez osoby podejmujące pracę z pracodawcami zagranicznymi lub za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, lub agencji zatrudnienia. Istotne jest, aby w przypadku polskich firm pośredniczących/rekrutujących marynarzy do pracy na statkach u pracodawcy zagranicznego umowa zawierała postanowienia o tym, że okres zatrudnienia będzie zaliczony do okresu składkowego w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym i rodzinnym, świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych, pod warunkiem opłacania przez marynarza we własnym zakresie składek na te ubezpieczenia. Kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, za pośrednictwem agencji zatrudnienia odbywa się na podstawie pisemnej umowy z osobami kierowanymi. Umowa zgodnie z ustawą powinna określać w szczególności:

- 1) pracodawcę,
- 2) okres zatrudnienia,
- 3) rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne,
- 4) warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych,
- 5) obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia,
- 6) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania,
- 7) kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, a przeznaczonych na:
 - dojazd i powrót osoby skierowanej,
 - wydanie wizy,
 - badania lekarskie,
 - tłumaczenia dokumentów.

Agencja zatrudnienia ma obowiązek zawierania z pracodawcą zagranicznym pisemnej umowy oraz informowania na piśmie osobę kierowaną do pracy za granicą

o przysługujących jej uprawnieniach. Agencja jest też obowiązana do przestrzegania międzynarodowych umów, porozumień i programów dotyczących zatrudnienia, wiążących Rzeczpospolitą Polską oraz obowiązujących przepisów w państwie zatrudnienia, a także przepisów regulujących działalność tych agencji. Zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Umowa zawierana z pracownikiem reguluje zakres wzajemnych obowiązków i uprawnień marynarza i pracodawcy. Firma rekrutująca (agent) zobowiązuje się wobec marynarza m. in. do:

- 1) załatwienia wszelkich spraw związanych z wyjazdem,
- 2) poinformowania go o przysługujących uprawnieniach oraz polskich regulacjach dotyczących zatrudnienia i ubezpieczenia, w tym od nieszczęśliwych wypadków i miejscowych chorób,
- 3) udzielania pomocy wobec pracodawcy zagranicznego,
- 4) zapewnienia, że warunki kontraktu oraz układu zbiorowego i/lub ustawodawstwo bandery na statku (na który skierowano marynarza) albo inne prawo zapewniają marynarzowi:
 - ubezpieczenie na wypadek śmierci lub nieszczęśliwego wypadku w pracy, utraty mienia osobistego,
 - opiekę lekarską,
 - środki utrzymania w przypadku pozostania w porcie/choroby,
 - bezpłatną repatriację w przypadku niezawinionej przez marynarza konieczności,
 - wydawanie jemu i członkom jego rodziny niezbędnych zaświadczeń związanych z zatrudnieniem na kontrakcie.

Natomiast szczególne obowiązki marynarza wobec firmy rekrutującej (agenta) polegają na zobowiązaniu do:

- 1) wyjazdu na statek określoną trasą i określonym środkiem komunikacji,
- 2) przekazania firmie rekrutującej dowodów w razie zaistnienia wypadku przy pracy w czasie kontraktu,
- 3) przekazania niezwłocznie informacji o sytuacjach konfliktowych, sporach z pracodawcą zagranicznym.

Kontrakt wyklucza odpowiedzialność, natomiast nie wyklucza pomocy firmy rekrutującej marynarza na statek w przypadku niewywiązywania się pracodawcy zagranicznego z umowy zawartej pomiędzy nim a marynarzem.

Kontrakt zawiera postanowienie o braku ponoszenia kosztów i wydatków przez firmę rekrutującą marynarzy za zawnioną przez niego repatriację do kraju. W razie rezygnacji z podjęcia zatrudnienia bez winy firmy rekrutującej marynarz powinien zwrócić koszty związane z pośrednictwem. Ponadto firma rekrutująca marynarza może wypowiedzieć mu umowę w razie popełnienia przez niego przestępstwa, świadomego wprowadzenia w błąd bądź niewykazania się wymaganymi kwalifikacjami. Umowa w zakresie szczegółowych warunków zatrudnienia odsyła marynarza do układu zbiorowego pracy (*ang. Collective Bargaining Agreement*) oraz umowy zawieranej przez marynarza na statku (*ang. Articles of Agreement*). Kontrakt jest poddany prawu wskazanemu w układzie zbiorowym. Wszelkie spory wynikłe z interpretacji treści umowy powinny być rozstrzygane przez polski sąd. Umowę, jak również układ zbiorowy należy sporządzić w języku zrozumiałym dla marynarza, czyli w przypadku firmy polskiej oraz obywatela polskiego – w języku polskim. Istotne jest zawarcie postanowień o:

- 1) wyznaczeniu osoby upoważnionej przez marynarza do odbioru przysługujących świadczeń oraz przekazaniu informacji zatrudnianemu marynarzowi o warunkach zdrowotnych, klimatycznych, lokalnych obyczajach w miejscach planowanego postoju statku, a także obowiązujących przepisach dotyczących bandery statku,
- 2) terminie całkowitego rozliczenia się z pośrednikiem, firmą rekrutującą,
- 3) warunkach rozliczenia (np. odsetek za nieuregulowane należności),
- 4) zebraniu (zabezpieczeniu) stosownej dokumentacji (dowodów) w razie zaistnienia wypadku,
- 5) informowaniu pośrednika o sytuacjach konfliktowych oraz sporach indywidualnych i zbiorowych z pracodawcą.

Umowy z reguły zawierają także postanowienia o zobowiązaniu marynarza do pokrycia kosztów związanych z pośrednictwem, np. w określonej kwocie pieniężnej w razie rezygnacji marynarza z podjęcia pracy. Wszelkie dokumenty oraz załączniki stanowią integralną część umowy a do jej zmiany wymagana jest forma pisemna. W sprawach nieuregulowanych w umowie w przypadku polskiej firmy powinien obowiązywać kodeks cywilny.

Regulacje dotyczące pracy marynarzy na statkach pod wygodnymi banderami zawarte są przede wszystkim w ustawach obowiązujących w państwach bandery statku (*ang. Merchant Shipping, The Maritime Act*).

Od 1999 r. polskie regulacje ustawowe dopuszczają możliwość dobrowolnego ubezpieczenia się marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod banderami innych krajów niż Polska w części dotyczącej ubezpieczenia emerytalnego i rentowego, we właściwym dla miejsca zamieszkania oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Podstawą skorzystania z ubezpieczenia jest posiadanie umowy kontraktowej, podpisanej przez pracodawcę i marynarza. Minimalna składka wynosi 25,52% minimalnego wynagrodzenia. Składa się ona z dwóch elementów: ubezpieczenia emerytalnego – 19,52% i ubezpieczenia rentowego – 6%. Marynarz może zadeklarować wyższą kwotę podstawy, od której odprowadzana będzie należność, co w konsekwencji podniesie jego kapitał na koncie osobistym w ZUS i w przyszłości wymiar emerytury lub renty. Jest to tzw. nowy system emerytalny, a w starym systemie ustawowo pozostały osoby, które w 2011 r. osiągnęły wiek 63 lat, tj. urodzone przed 31 grudnia 1948 r. W 2011 r. podstawą należności ZUS jest minimalne wynagrodzenie w kwocie 1386 zł, a najniższa składka wynosi 353,71 zł miesięcznie. Zatrudnieni u zagranicznego przewoźnika morskiego mogą także ubezpieczyć się w NFZ z tytułu ochrony zdrowia. Ma to szczególne znaczenie dla rodzin, których jedynym żywicielem jest marynarz. Ubezpieczenie to pozwala na korzystanie z publicznej opieki zdrowotnej przez marynarzy i ich rodziny. W przeciwnym razie rodziny marynarskie, których jedynym dochodem jest dochód z pracy marynarza zatrudnionego na statku pod obcą banderą, zostaną pozbawione publicznej opieki zdrowotnej. W przypadku, gdy żona jest aktywna zawodowo, to rodzina objęta będzie publiczną opieką zdrowotną z wyłączeniem tylko męża, marynarza. W 2011 r. wysokość dobrowolnej składki na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% od średniego wynagrodzenia w Polsce (ogłaszanego przez GUS), które w II kwartale 2011 r. wynosiło 3573,27 zł.

Ważnym aspektem w modelu dobrowolnych ubezpieczeń marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcymi banderami jest ciągłość ubezpieczenia. W przypadku długoletniej przerwy w opłacaniu należności ZUS z tytułu ubezpieczenia rentowego, ZUS może odmówić świadczenia. Przyznanie przez ZUS renty inwalidzkiej następuje po spełnieniu wszystkich wymienionych warunków:

- 1) orzeczenia komisji lekarskiej ZUS o niezdolności do pracy,
- 2) ubezpieczony odprowadzał składki przez minimum pięć lat w ostatnich dziesięciu latach przed złożeniem wniosku o rentę,
- 3) niezdolność do pracy wystąpiła w okresie ubezpieczenia lub maksymalnie po półtora roku od zaprzestania ubezpieczenia.

Dobrowolne ubezpieczenie w ZUS obejmuje ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Zakładając, że 30-latek przez 35 lat będzie płacił dobrowolne minimalne ubezpieczenie nieco ponad 200 zł miesięcznie (minimalna składka w 2005 r.), to jego emerytura będzie stanowić prawdopodobnie około 40% najniższego wynagrodzenia w kraju w dniu przejścia na emeryturę, a składka w wysokości 500 zł może uprawniać do emerytury wynoszącej 600 zł miesięcznie, według wartości siły nabywczej PLN w 2005 r.²

Prywatne towarzystwa ubezpieczeniowe oferują możliwość dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych i na życie, jednak w Polsce systemy te nie są dostatecznie rozpropagowane. Towarzystwa ubezpieczeniowe mogą stanowić zachętę dla marynarzy, płynącą z oferty wykorzystania zgromadzonych wkładów w dowolnym momencie, podczas gdy ZUS wypłaci emeryturę po osiągnięciu określonego wieku emerytalnego.

Uregulowania prawne w Polsce w sprawie ubezpieczenia zdrowotnego dopuszczają dwie ścieżki postępowania marynarza pracującego u zagranicznego pracodawcy: dobrowolne zawarcie umowy ubezpieczeniowej na cały rok (wysokość składki 9% przeciętnego wynagrodzenia w Polsce) lub zawarcie umowy ubezpieczeniowej na okres pobytu w kraju (opłata manipulacyjna). Umowa roczna stanowi zabezpieczenie dla marynarza i rodziny w sytuacji niepracującej żony. Często spotykaną praktyką jest rejestracja marynarza w Biurze Pośrednictwa Pracy na czas pomiędzy zatrudnieniem u zagranicznego pracodawcy. Korzystanie z tego rozwiązania nie daje możliwości wypłaty zasiłku dla bezrobotnych, ale zapewnia opiekę w publicznej służbie zdrowia, a składka zdrowotna pokrywana jest przez państwo.

Rozwiązania regulacyjne wprowadzające dobrowolność należności publicznoprawnych z zasady stanowią o unikaniu tych należności, nawet gdy dotyczą one ważnych zabezpieczeń społecznych obywateli. Naturalna postawa relatywnie młodego człowieka charakteryzuje się optymizmem co do jego przyszłości, stąd państwo nakłada na swoich obywateli i ich pracodawców obowiązek kumulacji środków finansowych na ich zabezpieczenie społeczne, wprowadzając zunifikowane zasady ogólne. Marynarze,

² T. Sobieszczański: *Prawo morskie i ubezpieczenia – Konspekt*, kptlobo@wp.pl, listopad 2005 r., s. 8

obywatele polscy pracujący na statkach pod obcymi banderami objęci są pełną dobrowolnością dbania o ich opiekę społeczną ze strony państwa. Pozwala to sądzić, iż duża liczba polskich rodzin marynarskich nie posiada minimalnego zabezpieczenia opieki zdrowotnej, emerytalnej czy rentowej w Polsce.

Kwestie opodatkowania dochodów osobistych marynarzy osiąganych za granicą są bardzo złożone. Zagadnienia te regulowane są postanowieniami umów międzynarodowych w sprawie zapobiegania podwójnemu opodatkowaniu, jak i w przepisach ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Umowy międzynarodowe o unikaniu podwójnego opodatkowania określają, w którym z umawiających się państw może być opodatkowany dochód, czy w państwie źródła dochodu czy zamieszkania podatnika. Kluczowym, nie jedynym warunkiem opodatkowania dochodu pracownika w danym państwie jest okres pobytu przekraczający 183 dni w roku kalendarzowym, a źródłem dochodów za pracę jest miejscowy pracodawca. Dochód w danym państwie opodatkowany jest zgodnie z jego przepisami wewnętrznymi. W praktyce marynarze nie łączą dochodu uzyskanego za granicą z dochodem wypracowanym w Polsce w danym roku kalendarzowym, bo przebywają w Polsce krócej niż 183 dni w roku, a to zwalnia ich ze składania deklaracji podatkowych w Polsce.

4.3. Charakterystyka, przyczyny wdrożenia i ocena systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich

Jedną z najczęściej wykorzystywanych bander statków przez polskich przewoźników morskich jest bandera Republiki Wysp Marshalla. Jej przepisy są przykładem bardzo obszernej regulacji dotyczącej pracy marynarzy i szczegółowych warunków. Są one bardzo często aktualizowane. Istotne jest również, że Republika Wysp Marshalla (jako druga bandera) już od dnia 25 września 2011 r. ratyfikowała Konwencję MLC.

Ustawa Republiki Wysp Marshalla *Martitime Act 1990* obejmuje 3 części.

Pierwsza część zawiera postanowienia podstawowe dotyczące zakresu podmiotowego i przedmiotowego regulacji, podstawowych definicji oraz licencji oficerskich, a także kar za ich fałszowanie. Przepisy te nie dotyczą osób zatrudnionych: wyłącznie w portach w celu remontu i wykonywania prac związanych z za/wyładunkiem statków oraz na prywatnych jachtach jak i pilotów. Część druga ustawy zawiera postanowienia dotyczące okresu zatrudnienia oraz obowiązki kapitana i członków załogi, a część trzecia określa prawa i obowiązki marynarza. Przed zaokrętowaniem kapitan każdego

statku pływającego pod banderą Wysp Marshalla przedstawia do podpisu każdemu marynarzowi zaokrętowanemu na statku umowę o pracę (*ang. Articles of Agreement*).

Istotne są regulacje obowiązków marynarzy związanych z kontraktami między pracodawcą i organizacją reprezentującą marynarzy, w szczególności w zakresie:

- 1) dostępności ich wzorów na burcie statku dla marynarzy oraz dla władz morskich albo sądowych,
- 2) spraw spornych, mediacji i arbitrażu,
- 3) skarg marynarzy.

Ustawa reguluje także sprawy odnawiania i uznawania innych kwalifikacji uzyskanych przez marynarzy na statkach zatrudnionych pod innymi banderami. Równocześnie też określa ona wymagania dotyczące różnych typów i wielkości statków oraz nadzoru obejmującego realizację ustawy. Podstawę regulacji stanowi Konwencja STCW.

Poza ustawami wydawane są jeszcze okólniki, które na bieżąco nowelizują regulacje bandery i są ogłaszane w Wiadomościach Żeglarskich. Wszystkie istotne przepisy Wysp Marshalla są dostępne na stronach internetowych bandery wraz z wykazami obowiązujących przepisów. Jeden z cyrkularzy dotyczy zasad zapoznawania się z dostępnymi regulacjami/publikacjami, inny zawiera katalog ratyfikowanych przez banderę konwencji/publikacji międzynarodowych organizacji. Poza regulacjami zawartymi w Wiadomościach Żeglarskich dotyczącymi realizacji Konwencji o pracy na morzu (Konwencja MLC z 2006 r.), Republika Wysp Marshalla wprowadziła inne regulacje, z których najistotniejsze to:

- 1) Wiadomość 7-038-2 dotycząca bezpiecznej obsady załogi dla statków (*ang. Minimum Safe Manning Requirements for Vessels*),
- 2) Wiadomość 7-038-4 o zasadach pełnienia wacht (*ang. Principles of Watchkeeping*),
- 3) Wiadomość 7-044-1 dotycząca wyposażenia, urządzeń rekreacyjnych, żywienia i wody na statku (*ang. Accommodations, Recreational Facilities, Food, Catering and Water*),
- 4) Wiadomości 7-046-1 i 7-047-2 w sprawie umowy pomiędzy kapitanem a marynarzem (*ang. Articles of Agreement between master and seafarers*),
- 5) Wiadomość 7-051-1 dotycząca wypłaty i naliczania wynagrodzeń (*ang. Payment of wages – account*),
- 6) Wiadomość 7-052-1 o repatriacji (*ang. Repatriation*).

Pozostałe regulacje prawne, stanowiące uzupełnienie obowiązujących przepisów bandery oraz międzynarodowych konwencji na statku podnoszącym banderę Wysp

Marshalla są to przepisy armatorów. Najistotniejszym z nich w zakresie pracy marynarzy na statkach jest układ zbiorowy pracy, który został ustalany przez przedstawicieli pracodawcy oraz związków zawodowych, reprezentujących marynarzy. W przypadku marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą u zagranicznego pracodawcy najczęściej stosowanym standardem jest układ zbiorowy zawierany przez armatorów z przedstawicielami ITF.

Istotne przy zatrudnianiu marynarzy na globalnym rynku żeglugowym są regulacje związane z możliwością swobodnego ich przemieszczania się. Podstawowe uregulowania prawne dotyczące swobody przemieszczania się osób zostały zawarte w artykule 3c Traktatu Rzymskiego³. Traktat określa zasady tworzenia rynku wewnętrznego, charakteryzującego się zniesieniem wszelkich barier w swobodnym przemieszczaniu towarów, usług, osób i kapitału, a państwa członkowskie zobowiązują się do zniesienia wszelkich utrudnień w swobodnym przepływie towarów, osób, usług i kapitału. Artykuł 39 stanowi, że Unia Europejska zapewnia swobodny przepływ pracowników, zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników państw członkowskich stosowanej ze względu na obywatelstwo w dziedzinie zatrudnienia, płac i innych warunków pracy. Swobodny przepływ pracowników obejmuje prawo do przyjmowania pracy konkretnie zaoferowanej, swobodnego przemieszczania się w obrębie Wspólnoty w celu przyjęcia pracy, przebywania w jednym z państw członkowskich, aby wykonywać pracę oraz pozostawania, po objęciu pracy, na terytorium jednego z państw. Przepisy dotyczące swobody wymagają wyłącznie konieczności identycznego traktowania pracowników własnych oraz migrujących. Oznacza to, że pracownik przemieszczający się musi w państwie przyjmującym być traktowany tak samo, jak obywatel danego państwa, ale jednocześnie tak samo jak obywatel tego państwa dostosować się do regulacji lokalnych, które mogą być odmienne niż w jego własnym kraju.

Przyczyny stosowanego systemu zatrudnienia polskich marynarzy na statkach stanowiących własność lub współwłasność polskich przewoźników morskich koncentrują się w szczególności na korzyściach finansowych, zarówno z perspektywy armatora jak i marynarza, z zachowaniem standardów bezpieczeństwa pracy na statkach. Systemy zatrudnienia na statkach wypracowane zostały od lat 90. ubiegłego wieku, od rozpoczęcia procesu przeflagowywania statków spod polskiej bandery i rejestracji ich pod banderami konkurencyjnymi, oferowanymi na rynku międzynarodowym.

³ Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzono w Rzymie w dniu 25 marca 1957 r.

Ocena stosowanych systemów zatrudnienia polskich marynarzy na statkach polskich przewoźników morskich eksploatowanych pod obcymi banderami nie jest jednoznaczna.

Do kluczowych cech systemu, mających charakter atestacji należą:

1. System zatrudnienia polskich marynarzy na statkach stanowiących własność lub współwłasność polskich przewoźników morskich eksploatowanych pod obcą banderą zgodny jest z polskimi i międzynarodowymi przepisami prawa.
2. Konkurencyjne koszty operacyjne przewoźnika morskiego, które stanowią o pozycji konkurencyjnej w bezwzględnej walce o klienta na rynku globalnym.
3. Realizacja przez przewoźnika morskiego działań i nakładów finansowych na wywiązywanie się z obowiązujących międzynarodowych standardów bezpieczeństwa mienia i ludzi na statku.
4. Realizacja przez przewoźnika morskiego działań i nakładów finansowych na wywiązywanie się z obowiązujących międzynarodowych standardów dotyczących warunków zatrudnienia na statku, na przykład na statkach popularnej w działalności żeglugowej bandery Republiki Wysp Marshalla. Państwo to ratyfikowało Konwencję MLC.
5. Konkurencyjne wynagrodzenie netto marynarza, którego wysokość uwolniona jest od należności publicznoprawnych i uzależniona wyłącznie od praw międzynarodowego rynku pracy dla marynarzy.
6. Ingerencja międzynarodowych struktur związków zawodowych (np. ITF) w ochronę warunków pracy, wynagrodzenia i innych świadczeń dla marynarzy zatrudnionych na statkach poprzez negocjacje układów zbiorowych pracy oraz kontrole realizacji tych „umów” w portach morskich.
7. Udział polskich przedsiębiorców morskich oraz marynarzy w zagranicznym porządku prawnym, stanowiący know-how importowany do kraju.
8. Utrzymywanie przez przewoźników morskich złożonych struktur kapitałowych i organizacyjnych, sięgających często do kilku poziomów zależności kapitałowej.
9. Brak godziwych zabezpieczeń społecznych marynarzy i ich rodzin na wypadek: utraty zdrowia, świadczeń emerytalnych i rentowych, skutkujący roszczeniami o zapomogi i wsparcie finansowe kierowanymi do armatora i państwa (zasiłki z pomocy społecznej).
10. Brak poczucia marynarzy o bezpieczeństwie formalnym na wypadek konieczności ubiegania się na drodze prawnej o zadośćuczynienie z tytułu niewywiązania się pracodawcy z warunków kontraktu o pracę na statku.

11. Niekontrolowany przez państwo polskie eksport siły roboczej, w szczególności brak regulacji w zakresie pośrednictwa pracy adresowanych do grupy zawodowej jaką są marynarze.
12. Brak kompleksowego modelu statystycznego pozwalającego na badanie zjawiska emigracji zarobkowej marynarzy.

Wprowadzenie regulacji prawnych w Polsce, podnoszących konkurencyjność polskiej bandery, uwzględniających też czynnik pracy silnie związane jest z wyrównaniem pozycji społecznej zawodu marynarza. Polscy przewoźnicy morscy sprawnie w sposób uzasadniony dopasowali się do standardów rynku globalnego, skutecznie na nim konkurując.

4.4. Symulacja korzyści ekonomicznych i społecznych płynących z systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich w istniejących warunkach konkurencyjności na światowym rynku żeglugowym oraz w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce

Z przeprowadzonych symulacji obciążeń wysokości należności publicznoprawnych przyznanych marynarzowi (pracobiorcy) i armatorowi (pracodawcy), przy przyjęciu obecnie obowiązujących regulacji prawnych w Polsce oraz przy założeniu średniego rocznego dochodu marynarza w wysokości 88 923 zł (równoważnych kwocie 30 000 dolarów amerykańskich) wynika, iż należności te w przypadku marynarza szacowane są na około 26 166 zł rocznie, a po stronie armatora 15 998 złotych polskich rocznie (średni kurs NBP z dnia 1 stycznia 2011 r.).

Do kluczowych korzyści wynikających z przedstawionego efektu finansowego należy zaliczyć:

1. Zwiększenie zdolności inwestycyjnych polskich przewoźników morskich, a tym samym wzrost liczby miejsc pracy na statkach,
2. Zwiększenie zdolności inwestycyjnych polskich przewoźników morskich powodujące wzrost liczby miejsc pracy w sektorze gospodarki morskiej w obszarach: usługi morskie i dostawy wyposażenia na statki,
3. Utrzymanie przewagi konkurencyjnej polskich armatorów na rynku globalnym,
4. Tworzenie ekonomicznego impulsu dla międzynarodowych instytucji finansowych skutkującego zwiększeniem strumienia kapitału kredytowego, wspomagającego zewnętrzne finansowanie inwestycji tonażowych,

5. Zapewnienie bezpieczeństwa prawnego i ekonomicznego w warunkach globalnej gospodarki i globalnego kapitału,
6. Wzmocnienie finansowe gospodarstw domowych.

4.5. Symulacja utraconych wpływów do budżetu państwa oraz zagrożeń ekonomicznych i społecznych płynących z obecnie istniejących systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce

W Polsce istnieje niekonkurencyjny system regulacyjno-fiskalny, co powoduje, że przewoźnicy morscy prowadzący działalność w sektorze transportu morskiego korzystają z wygodnych i konkurencyjnych ofert innych krajów. Wyjście polskich przewoźników morskich oraz marynarzy z polskiego systemu fiskalnego do konkurencyjnych systemów zagranicznych spowodowało, że państwo polskie nie korzysta fiskalnie, nawet w najmniejszym stopniu, z sektora transportu morskiego. Podatki dochodowe, w wysokim procencie, odprowadzane są przez armatorów polskich za granicą. Rejestracja statków polskich przewoźników morskich i zatrudnienie marynarzy na tych statkach jest źródłem dochodów innych państw. Pomimo wprowadzenia w Polsce jednego instrumentu pomocy publicznej, jakim jest podatek tonażowy, wobec braku innych instrumentów rekomendowanych przez Komisję Europejską, w szczególności nakierowanych na konkurencyjność kosztów pracy, nie przyniesie oczekiwanych efektów w postaci rejestrowania statków pod polską banderą, zarówno polskich, jak i zagranicznych przewoźników morskich. Oznacza to utratę części dochodów, trudnych do oszacowania, z tytułu:

- 1) podatku tonażowego,
- 2) opłat rejestrowych statków,
- 3) wydawania dokumentacji marynarskiej,
- 4) wydawania morskich certyfikatów pracy i certyfikatów zarządzania bezpieczeństwem,
- 5) zakupu usług prawnych, księgowych i audytorskich.

Podatek tonażowy

Podatek tonażowy jest alternatywnym rozwiązaniem fiskalnym do podatku dochodowego od osób prawnych, stosowanym w większości krajów Unii Europejskiej. Rozwiązanie to zastosowane równoległe z instrumentami pomocy publicznej, zwiększającej konkurencyjność pracy na statkach pod polską banderą, może skłonić armatorów do rejestracji w Polsce

działalności gospodarczej polegającej na sprzedaży usług przewozu towarów w międzynarodowym transporcie morskim. Działania te implikują aktywność polskiej gospodarki morskiej, a budżet państwa uzyskałby wpływy z tytułu eksploatacji statków pod polską banderą. Armator deklarujący wejście w system podatku tonażowego uiszczałby go niezależnie od tego, czy prowadzi działalność żeglugową z zyskiem, czy ponosi straty z tytułu tej działalności. Zwiększająca się liczba przedsiębiorstw rejestrujących działalność gospodarczą w Polsce oznaczałaby także nowe miejsca pracy dla całej gospodarki morskiej, co doprowadziłoby do ożywienia gospodarczego regionów nadmorskich w Polsce.

Oplaty rejestrowe statków

Przychody państwa z tytułu rejestracji statków pod polską banderą reguluje rozporządzenie ministra infrastruktury z dnia 23 stycznia 2003 r. w sprawie rejestru okrętowego i postępowania rejestrowego. Izby morskie, które prowadzą rejestry okrętowe pobierają następujące rodzaje opłat: stałą, stosunkową, kancelaryjną, za wnioski o wpis do hipoteki morskiej oraz równowartość poniesionych wydatków związanych z rejestracją statku, a są to między innymi: diety i koszty podróży należne pracownikom izby w razie pełnienia przez nich czynności poza siedzibą izby, należności biegłych i tłumaczy, opłaty innych instytucji, koszty telefoniczne, koszty ogłoszeń. Każde zgłoszenie lub wnioski o zarejestrowanie statku pod polską banderą wymaga wniesienia opłaty stałej w wysokości 50 zł. Przy rejestracji statku wnosi się także opłatę stosunkową wynoszącą 0,2% wartości hipoteki morskiej. Opłaty kancelaryjne pobierane są za wyciągi, odpisy, zaświadczenia i inne dokumenty. Opłata ta wynosi 5 zł od jednej strony dokumentu.

Wydawanie dokumentacji marynarskiej

Wpływ na budżet państwa będą także miały przepisy dotyczące wydawania książeczek żeglarskich przez dyrektorów urzędów morskich. Książeczka żeglarska jest wydawana na 10 lat (z wyjątkiem uczniów szkół morskich i studentów wyższych szkół morskich, którym książeczkę żeglarską wydaje się na okres nie dłuższy niż 5 lat oraz cudzoziemców, niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Konfederacji Szwajcarskiej, którym książeczkę żeglarską wydaje się na 5 lat i za każdą sztukę jest pobierana opłata w wysokości 50 euro, zaś od uczniów szkół morskich i studentów wyższych szkół morskich 25 euro. Opłaty pobierane za wydanie książeczki żeglarskiej stanowią dochód budżetu państwa. Przeliczenia równowartości euro na PLN dokonuje się według średniego kursu ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski dla tej waluty, w dniu

wydania książeczki żeglarskiej. Zgodnie ze statystyką prowadzoną przez urzędy morskie w latach 2000 – 2010, wydanych zostało 37 947 książeczek żeglarskich, w tym przez:

- 1) Urząd Morski w Słupsku 5 688,
- 2) Urząd Morski w Szczecinie 12 518,
- 3) Urząd Morski w Gdyni 19 741.

Urząd morski wydając książeczkę żeglarską ponosi koszt w wysokości 43 PLN.

Zakładając, że:

- 1) opłata za książeczkę żeglarską wynosi 50 euro,
- 2) urzędy morskie przez kolejne 10 lat wydadzą taką samą liczbę książeczek żeglarskich, jak w latach 2000 – 2010, tj. 37 947,
- 3) średni kurs euro w przeliczeniu na PLN wyniesie 3,8993 (dane NBP z dnia 9 lutego 2011 r.)

można spodziewać się, że w ciągu 10 lat dochód budżetu państwa z tytułu opłat pobranych za wydanie przez dyrektorów urzędów morskich książeczek żeglarskich wyniesie 5 766 616 PLN (obliczenia: $37\,947 \times 50 \times 3,8993 - 37\,947 \times 43 = 7\,398\,337 - 1\,631\,721 = 5\,766\,616$)⁴.

Wydawanie morskich certyfikatów pracy i certyfikatów zarządzania bezpieczeństwem

Zgodnie z Konwencją MLC istnieje wymóg posiadania Morskiego certyfikatu pracy dla każdego statku o tonażu brutto 500 GT i powyżej, uprawiającego żeglugę międzynarodową, który potwierdza, że na statku przestrzegane są normy w zakresie warunków pracy i życia marynarzy. Certyfikat wydawany jest przez dyrektora urzędu morskiego właściwego dla portu macierzystego statku na wniosek armatora i na okres nieprzekraczający 5 lat. Za wydanie certyfikatu dyrektorzy właściwych urzędów morskich pobierają opłatę, której wysokość jest ustalana na podstawie stawki przewidzianej w punkcie I ustęp 7 załącznika do ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o bezpieczeństwie morskim. Za odnowienie lub potwierdzenie certyfikatu czy też wydanie certyfikatu tymczasowego dyrektorzy urzędów morskich pobierają opłatę w wysokości 50% stawki. Opłaty te będą stanowić dochód budżetu państwa. Certyfikaty są wydawane statkom według określonych jednostek taryfowych:

- 1) statki o pojemności brutto do 500 – 1 500 jednostek taryfowych,
- 2) statki o pojemności brutto powyżej 500 do 2 000 – 2 000 jednostek taryfowych,
- 3) statki o pojemności brutto powyżej 2 000 do 10 000 – 2 500 jednostek taryfowych,

⁴ Ocena skutków regulacji do Projektu ustawy o pracy na morzu z dnia 11.02.2011 r., Ministerstwo Infrastruktury, 2011 r., s. 4 i 5

- 4) statki o pojemności brutto powyżej 10 000 do 30 000 – 3 500 jednostek taryfowych,
- 5) statki o pojemności brutto powyżej 30 000 – za każde następne 20 000 dodatkowo 1 000 jednostek taryfowych.

Wartość w PLN jednostki taryfowej stanowi równowartość 0,2 SDR (specjalnych praw ciągnięcia – liczona według średniego kursu walutowego z poprzedniego tygodnia podanego w tabelach kursowych Narodowego Banku Polskiego). Obliczenia w PLN przy kursie z 9 lutego 2011 r. wskazują, że można przyjąć, iż za wydanie certyfikatu za statek o pojemności brutto np. 12 000 dyrektor właściwego urzędu morskiego pobierze opłatę w wysokości 3129 PLN⁵.

Zakup usług prawnych, księgowych i audytorskich

Przedsiębiorstwo żeglugowe mające zarejestrowaną działalność gospodarczą w określonym obszarze fiskalnym (kraju) zobowiązane jest do stosowania miejscowych reguł prawnych oraz podatkowo-księgowych. Stopniowo Unia Europejska wprowadza Międzynarodowe standardy rachunkowości (MSR) oraz Międzynarodowe standardy sprawozdawczości finansowej (MSSF). Mimo wieloletnich prób harmonizacji, zasady rachunkowości stosowane w różnych krajach UE cechują się nadal dużą rozbieżnością. W efekcie sprawozdania finansowe i zawarte w nich wnioski mogą nie być porównywalne, mimo że opisują te same operacje gospodarcze. Różnice sprowadzają się do odmiennych zasad między innymi w następujących obszarach:

- 1) ujawniania przychodów i kosztów w księgach rachunkowych,
- 2) pomiaru przychodów i kosztów w odniesieniu do poszczególnych okresów sprawozdawczych,
- 3) wyceny aktywów i pasywów na dzień bilansowy oraz zakresu i rodzaju wymaganych informacji dodatkowych.

Przedsiębiorstwa żeglugowe, korzystające z przyjaznych i konkurencyjnych warunków fiskalnych kraju oferującego otwarty rejestr statków, zmuszone są do zlecenia usług prawnych, księgowych i audytorskich w firmach lokalnych w celu sporządzania sprawozdań finansowych według lokalnego prawa oraz ich konwersji na przepisy obowiązujące firmę matkę, np. polskiego przewoźnika morskiego. Wszystkie te koszty obciążają armatora, a mogłyby zasilać obieg pieniężny w Polsce i stanowić zasilenie finansowe polskich gospodarstw domowych.

⁵ Ocena skutków regulacji do Projektu ustawy o pracy na morzu z dnia 11.02.2011 r., Ministerstwo Infrastruktury, 2011 r., s. 3 i 4

Poza realnymi finansowymi korzyściami państwa z wprowadzenia regulacji wyrównujących pozycję konkurencyjną polskiej bandery statków na świecie należy zidentyfikować następujące zagrożenia zaniechania takiego działania przez państwo polskie:

1. Zagrożenia makroekonomiczne i społeczne:

- 1) niska pozycja konkurencyjna polskiej bandery na statkach i brak statków pod polską banderą eksploatowanych na międzynarodowym rynku żeglugowym,
- 2) brak zachęt i odpływ kapitału inwestycyjnego niezbędnego dla rozwoju sektora żeglugi międzynarodowej,
- 3) zastój ekonomiczny przemysłów kooperujących z sektorem transportu morskiego w Polsce,
- 4) niski poziom należności publicznoprawnych z tytułów powiązanych z rejestracją statków pod polską banderą,
- 5) uzależnienie kraju od usług transportowych rejestrów bander państw trzecich na wypadek konfliktów zbrojnych na świecie,
- 6) zwiększenie emigracji zarobkowej marynarskiej grupy zawodowej do krajów UE oraz do krajów trzecich,
- 7) eskalacja problemu społecznego w Polsce, który nastąpi za 10 do 15 lat, a będzie on wynikiem braku systemowego zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego około 35 000 marynarzy i ich rodzin oraz w niedalekiej przyszłości składanie wielu wniosków o finansową pomoc społeczną w kraju,
- 8) spadek atrakcyjności zawodu polskiego marynarza, co w konsekwencji istotnie i negatywnie wpłynie na intensywność kształcenia w Polsce kadr morskich,
- 9) brak realizacji przez rząd polski postulatywnych Wytocznych Wspólnoty Europejskiej w sprawie pomocy dla sektora transportu morskiego (Komunikat KE C2004/43 ze zmianami), na wzór wielu państw unijnych.

2. Zagrożenia dla rozwoju regionów nadmorskich w Polsce:

- 1) brak rozwoju morskiego know-how,
- 2) spadająca intensywność kształcenia i zatrudnienia administracji morskiej,
- 3) prognozowany wzrost wypłat zasiłków społecznych dla marynarzy i ich rodzin z budżetów lokalnych urzędów administracji publicznej,
- 4) eskalacja zgłoszeń bezrobotnych marynarzy do Biura Pośrednictwa Pracy, przebywających w Polsce w czasie pomiędzy kontraktami na statkach, w celu pozyskania prawa do bezpłatnej opieki zdrowotnej.

3. Zagrożenia dla polskich przewoźników morskich:
 - 1) uzależnienie od ryzyka regulacyjnego państw spoza Unii Europejskiej,
 - 2) utrzymanie złożonych struktur kapitałowych i decyzyjnych oraz ponoszenie kosztów zbyt rozbudowanej organizacji, w tym kosztów stosowania przepisów prawa wielu światowych bander,
 - 3) brak dostępu do uregulowanego i stabilnego rynku pracy dla marynarzy w Polsce,
 - 4) brak możliwości zatrudniania pracowników objętych uregulowanym i stabilnym systemem zabezpieczenia społecznego,
 - 5) brak stabilności zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz budowy ścieżki kariery pracowników, a także brak impulsu do wsparcia pracowników w podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych.
4. Zagrożenia dla polskich marynarzy pracujących w zawodzie:
 - 1) brak opieki emerytalnej, rentowej i zdrowotnej na godziwym poziomie dla marynarza i członków jego rodziny,
 - 2) uzależnienie od ryzyka regulacyjnego pracodawców,
 - 3) brak wiedzy pracownika o dopełnieniu przez pracodawcę wszelkich zabezpieczeń związanych z pracą na statku będących przedmiotem regulacji międzynarodowych,
 - 4) trudna do przeprowadzenia oraz bardzo kosztowna ścieżka dochodzenia na drodze prawnej wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę na statku w przypadku upadłości bądź oszustwa pracodawcy,
 - 5) trudna do przeprowadzenia oraz bardzo kosztowna ścieżka dochodzenia prawnego wypłaty wszelkich odszkodowań lub zasiłków chorobowych należnych marynarzowi, na przykład za utratę zdrowia będącą wynikiem wypadku podczas pracy na statku.

Szacowane przychody państwa z tytułu rejestracji statków polskich przewoźników morskich pod polską banderą stanowią nieznaczące kwoty, jednak eskalacja zjawiska rejestracji statków stanowiących polską własność lub współwłasność pod banderami zagranicznymi skutkuje brakiem wpływów budżetowych z sektora transportu morskiego. Obecnie wykorzystywany przez polskich przewoźników morskich model rejestracji statków pod banderami krajów trzecich niesie szereg zagrożeń ekonomicznych, społecznych oraz w wymiarze osobistym polskich marynarzy zatrudnionych za granicą.

WNIOSKI

1. W Polsce nie jest prowadzona publicznie dostępna statystyka dotycząca zatrudnienia marynarzy, identyfikująca:
 - 1) liczbę zatrudnionych marynarzy, rezydentów polskich na statkach pod banderami różnych krajów świata, z oznaczeniem zatrudnionych na statkach stanowiących własność lub współwłasność polskich przewoźników morskich,
 - 2) liczbę marynarzy, rezydentów polskich zatrudnionych na statkach pod polską banderą,
 - 3) wynagrodzenia marynarzy zatrudnionych na statkach pod polską banderą,
 - 4) liczbę marynarzy ubezpieczonych w ZUS z zachowaniem ciągłości,
 - 5) wysokość emerytur marynarskich.Fakt ten utrudnia prowadzenie bieżącego monitorowania polskiego marynarskiego rynku pracy i przeciwdziałania negatywnym zjawiskom społecznym w tej grupie zawodowej.
2. Z dostępnych statystyk wynika, iż niemal wszyscy polscy marynarze aktywni zawodowo są zatrudnieni przez spółki zagraniczne. W Polsce znajdują zatrudnienie głównie w sektorze transportu śródlądowego.
3. Najpopularniejszą formą zatrudnienia marynarzy na statkach pod obcymi banderami jest system kontraktowy, charakteryzujący się zatrudnieniem marynarza na podstawie kontraktu, na czas zaokrętowania i pracy na statku.
4. Bezpieczeństwo ludzi i mienia oraz godziwe standardy dotyczące warunków zatrudnienia na statku zapewniane są poprzez realizację przez przewoźnika morskiego szeregu międzynarodowych regulacji prawnych, a w szczególności umowy zawartej pomiędzy armatorem a przedstawicielem pracobiorców, jaką jest układ zbiorowy pracy.
5. Rozwiązania regulacyjne wprowadzające dobrowolność odprowadzania przez marynarzy pracujących na statkach pod obcymi banderami składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i zdrowotne z zasady stanowią o unikaniu wypłacania tych należności. Pozwala to sądzić, iż duża liczba rodzin marynarskich w Polsce nie posiada minimalnego zabezpieczenia z tytułu opieki zdrowotnej, emerytalnej czy rentowej finansowanej ze środków publicznych.
6. Nowoczesna polska korporacja żeglugowa stosuje wsparcie dla marynarzy w formie dodatków do wynagrodzenia, przeznaczonych na dobrowolne minimalne

składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, w wysokości korelującej z polskimi przepisami prawa. Wpłata comiesięcznej dopłaty na składkę na ubezpieczenia społeczne dla polskich marynarzy zatrudnionych na statku pod obcą banderą nie jest obligatoryjna, stanowi jednak o trosce pracodawcy o pracobiorców.

7. Model kapitałowy i organizacyjny procesu rejestracji statków pod banderami krajów trzecich, wymuszony przez globalny rynek żeglugowy i stosowany przez polskich przewoźników morskich, może nieść zagrożenia o charakterze makroekonomicznym, regionalnym, społecznym oraz w wymiarze osobistym polskich marynarzy zatrudnionych za granicą.
8. Brak konkurencyjności polskiej bandery, a w konsekwencji eksploatacja statków polskich przewoźników morskich pod obcymi banderami, powoduje utratę potencjalnych dochodów państwa między innymi z następujących źródeł: podatek tonażowy, opłaty rejestrowe statków, opłaty z tytułu wydawania różnego rodzaju dokumentacji morskiej.

LITERATURA

- 4.1. Sobieszczański T.: *Prawo morskie i ubezpieczenia – Konspekt*, kptlobo@wp.pl, listopad 2005 r.

SPIS TABEL

- 4.1. Armatorzy zrzeszeni w Związku Armatorów Polskich
(według stanu z 2010 r.) 188
- 4.2. Procentowa struktura wynagrodzenia polskiego marynarza zatrudnionego
na statku pod banderą Cypru (według stanu z 2010 r.) 189

SPIS RYSUNKÓW

- 4.1. Procentowa struktura wynagrodzenia marynarza na statku będącym
własnością polskiego przewoźnika morskiego i eksploatowanego pod
banderą Cypru w 2010 r. 189

Rozdział 5

IDENTYFIKACJA I OCENA ZABEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH POLSKICH MARYNARZY ZATRUDNIONYCH W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ

WSTĘP

Ważnym problemem w pracy polskich marynarzy, zatrudnionych na statkach eksploatowanych pod obcymi banderami, jest kwestia zabezpieczeń społecznych. System ubezpieczenia dla polskich marynarzy nie ma bowiem charakteru obligatoryjnego. Nawet w przypadku, kiedy armator gwarantuje marynarzowi ekwiwalent pieniężny, pokrywający minimalną składkę na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i zdrowotne, składka ta nie musi być odprowadzana do polskiego systemu opieki społecznej. Praktyka jest jednak taka, że część wynagrodzenia marynarza przeznaczona na ubezpieczenia społeczne pozostaje w większości gospodarstw domowych. W następstwie tego zjawiska znacząca liczba polskich marynarzy, pracujących na statkach eksploatowanych pod obcymi banderami, nie jest objęta powszechnym systemem ubezpieczenia społecznego.

Międzynarodowa Organizacja Pracy oraz instytucje Unii Europejskiej (Komisja Europejska, Parlament Europejski) poprzez swoje prawodawstwo modelują systemy ubezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej. Przepisy unijne w sposób szczegółowy regulują zagadnienia zabezpieczeń społecznych, przede wszystkim w kontekście przemieszczania się pracobiorców pomiędzy krajami członkami Unii, a także Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz pomiędzy zatrudnieniem na statkach eksploatowanych pod banderami unijnymi, innymi niż kraj zamieszkania marynarza. W rozdziale przedstawiono katalog międzynarodowych i unijnych regulacji prawnych z zakresu zabezpieczeń społecznych marynarzy. Katalog zawiera międzynarodowe konwencje i przepisy unijne, które są sprzeczne z regulacjami MOP.

Polscy marynarze, zatrudnieni na statkach eksploatowanych pod banderami państw unijnych zostali objęci regulacjami wspólnotowymi dopiero w 2004 r. po wejściu Polski do Unii Europejskiej.

5.1. Analiza zabezpieczeń społecznych polskich marynarzy w żegludze międzynarodowej

W myśl artykułu 7 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, prawo do dobrowolnego objęcia ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi przysługuje między innymi obywatelom polskim, wykonującym pracę za granicą w podmiotach zagranicznych. Z tego też przepisu mogą korzystać i korzystają polscy marynarze zatrudnieni na statkach pod obcą banderą.

Na podstawie przepisów można dokonać prognozy wysokości emerytury polskich marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą, którzy dobrowolnie opłacają składki emerytalne i rentowe w ZUS.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób dobrowolnie podlegających ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym stanowi zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż kwota minimalnego wynagrodzenia. Od 1 stycznia 2011 r. kwota ta wynosi 1386 zł, a składka 353,71 zł miesięcznie, w tym:

- 1) składka na ubezpieczenie emerytalne ($19,52\% \times 1\,386,00 \text{ zł}$) – 270,55 zł,
- 2) składka na ubezpieczenie rentowe ($6,00\% \times 1\,386,00 \text{ zł}$) – 83,16 zł.

W tabeli 5.1 przedstawiono prognozę wysokości emerytury osoby przystępującej do dobrowolnego systemu opłacania składek w 2011 r. i pracującej 41 lat.

Tabela 5.1

Prognozowana wysokość emerytury dla marynarza rozpoczynającego pracę na morzu w 2011 r.

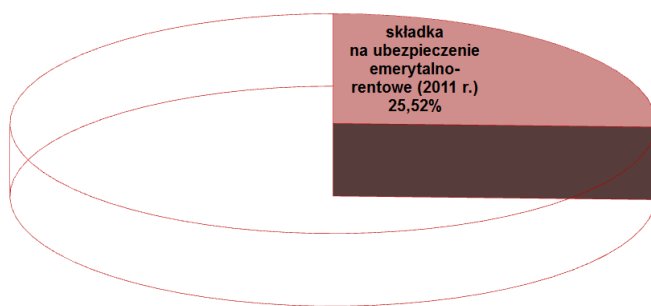
Lp.	Wyszczególnienie	Kwota w złotych
1.	Składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe w 2011 r.	353,71
2.	Wynagrodzenie minimalne w 2011 r.	1 386,00
3.	Wysokość emerytury I filar w 2047 r.	2 892,00
4.	Wysokość emerytury OFE w 2047 r.* /	1 446,00
5.	Wynagrodzenie minimalne w 2047 r.	7 230,00

* / Otwarte Fundusze Emerytalne

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZUS – „kalkulator emerytalny”

Zakładając, że 19-latek będzie przez 41 lat płacił dobrowolnie równowartość minimalnej składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w wysokości 353,71 zł, to zgromadzi na swoim indywidualnym koncie w I filarze (ZUS) kwotę pozwalającą na świadczenie emerytalne w wysokości około 40% najniższego wynagrodzenia w dniu przejścia na emeryturę. W wymiarze kwotowym prognozowana miesięczna kwota

emerytury wyniosłaby około 2 892 zł. Do tej kwoty należy dodać środki zgromadzone w Otwartym Funduszu Emerytalnym (OFE, tzw. II filar), bowiem część z zapłaconej składki emerytalnej ZUS przekazuje do wybranego funduszu emerytalnego, ale szacuje się, że łącznie kwota nie przekroczy 60% dochodów. Prognoza wynika z proporcji składki ZUS do składki OFE, która wynosi 2 do 1 w części składki emerytalnej, sprzed przejścia na emeryturę (w tym przypadku 60% najniższego wynagrodzenia). Rysunek 5.1 ilustruje strukturę procentową wysokości minimalnej składki ubezpieczenia emerytalno-rentowego do wysokości najniższego wynagrodzenia obowiązującego w 2011 r.



Rys. 5.1. Struktura procentowa prognozowanej wysokości emerytury do prognozowanej wielkości najniższego wynagrodzenia

Źródło: opracowanie własne

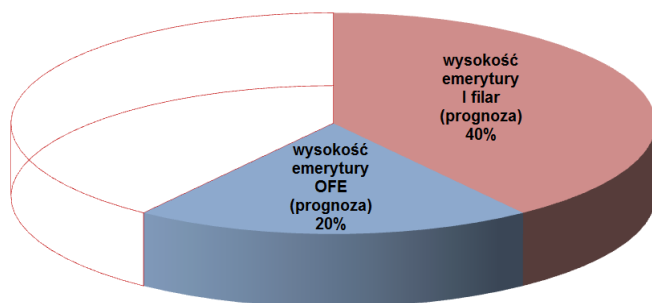
Na rysunku 5.2 zilustrowane zostały procentowe proporcje prognozowanych źródeł finansowania emerytury z I i II filaru emerytalnego.

Prawodawstwo polskie umożliwia także marynarzowi zatrudnionemu na statkach pod obcą banderą alternatywne ubezpieczenie się w prywatnym, mieszanym funduszu inwestycyjno-ubezpieczeniowym.

Przy wpłacie na rachunek oszczędnościowy porównywalnej kwoty w wysokości 354 zł miesięcznie i oszczędzaniu przez 41 lat oraz zakładając nominalną roczną stopę oprocentowania w wysokości 4%, zaoszczędzony kapitał podstawowy wyniósłby około 168 000 zł, a po powiększeniu o zgromadzone w tym okresie kapitalizowane odsetki kapitał ogółem wyniósłby około 440 000 zł.

Standardowy katalog wydatków ponoszonych przez armatorów na zabezpieczenia społeczne rzadko rozszerzany jest o więcej tytułów niż to wynika wprost z przepisów krajowych czy unijnych. Najczęściej ogranicza się do obowiązkowych świadczeń

emerytalno-rentowych. Zdecydowanie większą opieką objęci są marynarze pracujący na przeflagowanych statkach największego polskiego armatora Polskiej Żeglugi Morskiej. Na mocy porozumień z organizacją pracobiorców w PŻM armator stosuje określoną dopłatę do wynagrodzenia w kwocie zbliżonej do minimalnej składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe obowiązującej w Polsce. Ponadto polski armator współfinansuje prywatne polisy zdrowotne/ubezpieczeniowe, wczasy, kolonie dziecięce, uczestniczenie w imprezach kulturalnych oraz refunduje koszty szkoleń pracowników.



Rys. 5.2. Wysokość (w procentach) prognozowanych źródeł finansowania emerytury

Źródło: opracowanie własne

W tabeli 5.2 przedstawiono kwoty ponoszone na zabezpieczenia społeczne polskiego marynarza zatrudnionego na statku pod banderą Cypru, na przykładzie polskiego przewoźnika morskiego Grupy Polskiej Żeglugi Morskiej PP w 2010 r.

Tabela 5.2

Roczne wydatki o charakterze zabezpieczenia społecznego na jednego marynarza pracującego na przeflagowanych statkach Grupy PŻM w 2010 r.

Lp.	Wyszczególnienie	Średnia kwota roczna [USD]
1.	Ubezpieczenie emerytalne i rentowe	1 352
2.	Ubezpieczenie zdrowotne	228
3.	Działalność socjalna (dofinansowanie wczasów, działalność kulturalna, dodatki dla dzieci)	180
4.	Refundacja kosztów szkoleń	120
5.	Ogółem	1 880

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PŻM PP

Kwoty wydatków rocznych armatora na jednego zatrudnionego marynarza (tabela 5.2) nie gwarantują objęcia go systemem zabezpieczeń emerytalnych i rentowych w Polsce, bowiem składki te mają charakter dobrowolny, a armator nie ma kontroli nad ich wykorzystaniem przez marynarza. Armator gwarantuje marynarzowi ekwiwalent pieniężny, pokrywający minimalną składkę na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i zdrowotne, gwarantującą osłonę społeczną w Polsce. Jednak według polskich regulacji prawnych armator nie jest płatnikiem składki, którą może odprowadzać tylko ubezpieczający się marynarz. Praktyka jest jednak taka, że część wynagrodzenia przeznaczona przez armatora na ubezpieczenia społeczne marynarza pozostaje w większości gospodarstw domowych i nie jest dalej odprowadzana przez marynarza do polskiego systemu ubezpieczeń społecznych. W następstwie tego działania znacząca liczba marynarzy, pracujących na statkach eksploatowanych pod obcymi banderami, nie jest objęta powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych.

5.2. Charakterystyka i ocena przepisów prawa regulujących zabezpieczenia społeczne marynarzy w żegludze międzynarodowej

Zabezpieczenia społeczne marynarzy znajdują odzwierciedlenie w regulacjach międzynarodowych, przede wszystkim w konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Od wejścia w życie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r., regulacje dotyczące zabezpieczeń społecznych marynarzy znajdują zastosowanie w kraju ratyfikującym ten dokument. Polska ratyfikowała Konwencję w 2011 r. Model zabezpieczenia społecznego marynarza, zatrudnionego na statku w żegludze międzynarodowej, określają także inne akty zwane konwencjami.

Konwencja MOP nr 55 z dnia 6 października 1936 r., dotycząca obowiązków armatora w razie choroby, wypadku lub śmierci marynarza, określa obowiązki armatora – szczególnie zapewnienie opieki lekarskiej, dostarczenia leków, żywienia i zakwaterowania. Obowiązki armatora powinny obejmować ryzyko: choroby lub wypadku, które zaszły w trakcie pracy na statku i śmierci w następstwie choroby. Armator musi też ponosić koszty repatriacji chorego w następstwie choroby lub wypadku, który wystąpił w trakcie podróży morskiej. Koszty repatriacji winny uwzględniać wszystkie wydatki dotyczące przejazdu, zakwaterowania, żywienia, jak też inne koszty występujące do ustalonego czasu wyjazdu. Roszczenie pomocy na rachunek armatora obejmuje także koszty pogrzebu. Ustawodawstwo krajowe powinno określić obowiązki armatora w zakresie działań zabezpieczenia mienia pozostawionego na statku przez chorego lub zmarłego

marynarza. Jeżeli wymienione obowiązki nałożone zostały na władze publiczne, armator może być z nich zwolniony.

Konwencja MOP nr 56 z dnia 6 października 1936 r., dotycząca ubezpieczenia marynarzy na wypadek choroby, określa obowiązkowe ubezpieczenia wszystkich marynarzy zatrudnionych na statku na wypadek choroby: „Każdy marynarz niezdolny do pracy i pozbawiony zarobku w następstwie choroby ma prawo do zasiłku pieniężnego co najmniej przez okres pierwszych 26 tygodni lub przez okres pierwszych 180 dni niezdolności do pracy”.

Konwencja MOP nr 70, dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy, zapewnia marynarzom i osobom będącym na ich utrzymaniu, jeżeli zamieszkują i przebywają na terenie państwa członka MOP, następujące świadczenia:

- 1) lecznicze, co najmniej w takiej intensywności jak przysługujące osobom zatrudnionym w innych sektorach gospodarki,
- 2) w przypadku niezdolności do pracy, wynikłej między innymi z wypadku podczas zatrudnienia oraz w przypadku bezrobocia i starości marynarze mają prawo do świadczeń, takich jak przysługujące osobom zatrudnionym w innych sektorach gospodarki,
- 3) osoby będące na utrzymaniu marynarza mają prawo do świadczeń leczniczych, takich jak przysługujące osobom zatrudnionym w innych sektorach gospodarki,
- 4) w razie śmierci marynarza osoby będące na jego utrzymaniu mają prawo do świadczeń pieniężnych, takich jak przysługujące osobom zatrudnionym w innych sektorach gospodarki.

Ustawodawstwo krajowe powinno zapewnić równość marynarzy i osób będących na ich utrzymaniu w świadczeniach społecznych z osobami zatrudnionymi w innych sektorach gospodarki. Konwencja wskazuje także na ułatwienia w ciągłości ubezpieczenia i uniknięcia podwójnych składek w postaci zawarcia umów, przewidujących, że marynarze będący obywatelami jednego państwa lub zamieszkujący jego terytorium, a zatrudniani na statku na terytorium innego państwa będą podlegali systemowi ubezpieczeń lub odszkodowań pierwszego państwa i będą wyłączeni z odpowiedniego systemu drugiego państwa.

Konwencja MOP nr 163 z dnia 24 września 1987 r., dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy na morzu i w porcie, wymaga, aby ustawodawstwo określiło zabezpieczenia marynarzom odpowiednich ułatwień i usług socjalnych zarówno w porcie, jak i na morzu. Każde państwo ratyfikujące konwencję zapewni podjęcie

niezbędnych środków w celu sfinansowania tych ułatwień i usług socjalnych. Każde państwo po konsultacji z reprezentantami marynarskimi określi porty, które będą właściwe dla realizacji świadczeń bez dyskryminacji rasowej, wiekowej i narodowościowej.

Konwencja MOP nr 165 z dnia 24 września 1987 r., dotycząca zabezpieczenia społecznego marynarzy (po rewizji), określa ochronę w zakresie zabezpieczeń społecznych, niemniej korzystną niż przysługującą pracownikom lądowym. Ochrona dotyczy:

- 1) pomocy leczniczej,
- 2) zasiłku chorobowego,
- 3) świadczenia na starość,
- 4) świadczenia w razie wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 5) świadczenia w razie macierzyństwa,
- 6) świadczenia w razie inwalidztwa,
- 7) świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny,
- 8) świadczenia w razie bezrobocia i świadczenia rodzinnego,
- 9) repatriacji.

Obowiązkiem armatora jest „zapewnienie marynarzom, których stan zdrowia wymaga pomocy lub tym, którzy pozostali ze względu na stan zdrowia na terytorium innego państwa, odpowiedniej i dostatecznej pomocy leczniczej, aż do chwili powrotu do zdrowia lub do czasu repatriacji, mieszkania i utrzymania aż do chwili, gdy są oni w stanie podjąć zatrudnienie lub do repatriacji”.

Ochrona i zabezpieczenie społeczne pracownika regulowane jest także Konwencją MOP nr 102 z dnia 28 czerwca 1952 r., dotyczącą zabezpieczenia społecznego

W Unii Europejskiej minimalne normy zabezpieczenia społecznego zawarte są w art. 4, ust. 1 Rozporządzenia WE 1408/71, w którym zostały wymienione rodzaje świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Do świadczeń tych należą:

- 1) świadczenia w razie choroby i macierzyństwa ,
- 2) świadczenia w razie inwalidztwa ,
- 3) świadczenia w razie starości,
- 4) świadczenia w razie śmierci żywiciela rodziny,
- 5) świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 6) zasiłki pogrzebowe,
- 7) świadczenia z tytułu bezrobocia,
- 8) świadczenia rodzinne.

Konwencja MOP nr 9 z dnia 10 lipca 1920 r., dotycząca pośrednictwa pracy dla marynarzy stanowi, że: „W razie kolizji statku właściciel lub osoba, z którą marynarz podpisał umowę winien wypłacić każdemu marynarzowi zatrudnionemu na statku odszkodowanie za bezrobocie spowodowane kolizją statku”.

Wypadki przy pracy reguluje Konwencja MOP nr 134 z dnia 14 października 1970 r., dotycząca zapobiegania wypadkom przy pracy marynarzy. Każde państwo morskie powinno zapewnić niezbędne środki, aby wypadki przy pracy były należycie zgłaszane i badane oraz aby prowadzono i analizowano szczegółowo statystykę tych wypadków. Statystyka nie może dotyczyć tylko wypadków śmiertelnych lub wypadków, w których uszkodzony został statek. Statystyki muszą zawierać liczbę, charakter, przyczyny i następstwa tych wypadków, części statków, na których się zdarzyły np. pokład, maszynownia, miejsca np. morze lub port oraz kwestie dochodzeń okoliczności zaistniałych wypadków. Zestaw aktów normatywnych i zawarte w nim przepisy powinny wyraźnie stwierdzać, że armatorzy, marynarze i inne zainteresowane osoby mają obowiązek przestrzegania zasad bezpieczeństwa pracy na morzu.

Przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, polscy pracownicy podejmujący pracę za granicą najczęściej opłacali składki na ubezpieczenie społeczne według zasad kraju, w którym pracowali. Jednocześnie polscy pracodawcy opłacali również składki na polskie ubezpieczenie społeczne. Występowało często podwójne ubezpieczenie, modyfikowane przez dwustronne umowy międzynarodowe zawarte przez Polskę z niektórymi krajami. Na podstawie tych umów w pewnych przypadkach możliwe było czasowe pozostawanie tylko w jednym określonym systemie ubezpieczeń społecznych.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej wprowadzono przepisy, koordynujące krajowy system ubezpieczeń społecznych z systemami funkcjonującymi w innych państwach członkowskich UE, w których podstawową zasadą jest zapewnienie prawa do swobodnego przemieszczania się osób w UE, ale bez uprawnień do świadczeń socjalnych.

Podstawa prawna regulacji Unii Europejskiej została określona w pkt. 3 zadania nr 2. Regulacje te dotyczą także państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), niebędących członkami Unii Europejskiej tj. Islandii, Norwegii, Lichtensteinu i Szwajcarii.

Podstawową zasadą koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw Unii Europejskiej jest *lex loci laboris*¹, niemniej i od tej zasady są wyjątki.

¹ *lex loci laboris* – prawo miejsca wykonywania pracy

Pracodawca zagraniczny z państw członkowskich Unii Europejskiej, nieposiadający w Polsce siedziby ani przedstawicielstwa, a zatrudniający pracowników, których miałyby dotyczyć polskie przepisy ubezpieczeń społecznych, powinien dopełnić obowiązków płatnika składek (NIP, zgłoszenie rejestracyjne ZUS). Regulacje umożliwiają także przejęcie obowiązków zagranicznego pracodawcy w zakresie ubezpieczeń społecznych przez samego pracownika, określonych w umowie. Do najistotniejszych zasad systemu ubezpieczeń społecznych, objętych regulacjami wspólnotowymi, w sprawach emerytur i rent należą:

- 1) zasada równego traktowania, czyli identyczne warunki w każdym z państw UE,
- 2) zasada sumowania okresów ubezpieczenia lub zamieszkania niezależnie od państwa wykonywania pracy,
- 3) zasada zachowania praw nabytych. Świadczenia nie mogą zostać obniżone, zmienione, zawieszone lub uchylone w razie, gdy pracownik uprawniony przebywa lub ma miejsce zamieszkania na terytorium innego państwa UE niż państwo zobowiązane do wypłaty świadczeń.

Zgodnie z art. 14 ust. 2. Rozporządzenia Rady EWG nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie zastosowanie mają następujące postanowienia:

- 1) pracownik zatrudniony przez przedsiębiorstwo, z którym jest związany, zarówno na terytorium państwa członkowskiego lub na pokładzie statku, który pływa pod banderą państwa członkowskiego, a został skierowany przez przedsiębiorstwo do pracy na statku pod banderą innego państwa członkowskiego w celu wykonywania tam pracy na rzecz tego przedsiębiorstwa, z zastrzeżeniem warunków określonych w ust. 1 lit. a), nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego,
- 2) pracownik, który nie będąc na stałe zatrudnionym na morzu, jest zatrudniony na wodach terytorialnych lub w porcie państwa członkowskiego na statku pływającym pod banderą innego państwa członkowskiego nie jest członkiem załogi, podlega ustawodawstwu państwa pierwszego,
- 3) pracownik zatrudniony na pokładzie statku pływającego pod banderą państwa członkowskiego jest wynagradzany przez przedsiębiorstwo lub osobę, której siedziba lub miejsce prowadzenia działalności znajduje się na terytorium

innego państwa członkowskiego, podlega ustawodawstwu ostatniego państwa, o ile jego miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium tego państwa.

Osoba, która przestaje podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego UE (niezależnie od przyczyn), a nie podlega ustawodawstwu innego państwa członkowskiego, zgodnie z jednym z wyjątków lub przepisów szczególnych określonych w art. 14 – 17 rozporządzenia 1408/71, podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, na terytorium którego zamieszkuje. Szczególną grupą zawodową określoną w rozporządzeniu 1408/71 są marynarze.

Istotne z punktu widzenia marynarzy zatrudnionych na statkach pod obcą banderą przez pracodawców z państw Unii Europejskiej, innych niż Polska są kwestie przyszłych emerytur.

O ile umowy międzynarodowe nie stanowią inaczej, okresy zatrudnienia obywateli polskich u pracodawców zagranicznych na podstawie umów z tymi pracodawcami traktuje się jak zatrudnienie w Polsce w rozumieniu przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników. Istnieje jednak istotny warunek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. W takim przypadku nieważna jest treść umów, zawartych przez ubezpieczonego z armatorami zagranicznymi.

Podstawę prawną zabezpieczeń społecznych w państwach Unii Europejskiej stanowi Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.U.UE L z dnia 30 kwietnia 2004 r.). Rozporządzenie ma zastosowanie dla państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii. Rozporządzenie stosuje się do obywateli państwa członkowskiego, bezpaństwowców i uchodźców mieszkających w państwie członkowskim, którzy podlegają lub podlegali ustawodawstwu jednego lub kilku państw członkowskich oraz do członków ich rodzin i osób pozostałych przy życiu.

Zakres przedmiotowy zabezpieczeń społecznych wymienionego aktu dotyczy:

- 1) świadczeń z tytułu choroby,
- 2) świadczeń z tytułu macierzyństwa i równoważnych świadczeń dla rodzica,
- 3) świadczeń z tytułu inwalidztwa,
- 4) świadczeń z tytułu starości,
- 5) rent rodzinnych,
- 6) świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej,
- 7) zasiłków na wypadek śmierci,
- 8) świadczeń dla bezrobotnych,

9) świadczeń przedemerytalnych,

10) świadczeń rodzinnych.

Rozporządzenie zastępuje wszelkie konwencje dotyczące ubezpieczeń społecznych, mające zastosowanie między państwami członkowskimi, wchodzące w jego zakres oraz wprowadza współpracę państw członkowskich we wdrażaniu w życie rozporządzenia na zasadach zgodnych z ich ustawodawstwem.

Począwszy od wejścia w życie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. nie przewiduje ono w tym zakresie żadnych wyjątków.

Podstawowe kryterium stanowi, tak samo jak wcześniej – miejsce faktycznego wykonywania pracy oraz miejsce wykonywania działalności na własny rachunek. Nadal kluczowym – do ustalenia obowiązku ubezpieczeń jest kraj, w którym praca jest faktycznie świadczona, niezależnie od miejsca zamieszkania pracownika i siedziby jego pracodawcy. Rozporządzenie w istotny sposób upraszcza dotychczas obowiązujące regulacje ze względu na to, że zakłada jeden okres oddelegowania (24 miesiące) bez możliwości przedłużenia.

Na cały okres delegowania, właściwa miejscowo dla pracodawcy jednostka ZUS może wystawić zaświadczenie na odpowiednim formularzu, określając sposób przejścia ze stosowania poprzednich regulacji na nowe w odniesieniu do pracowników delegowanych. Sprawę uregulowała Decyzja nr A3 Komisji Administracyjnej ds. Zabezpieczenia Społecznego z dnia 19 grudnia 2009 r. Podstawę stanowi „delegowanie”, oznaczające okres, podczas którego osoba została oddelegowana do pracy w innym kraju członkowskim, zgodnie z przepisami zawartymi w art. 14 rozporządzenia nr 1408/71, jak i art. 12 rozporządzenia nr 883/2004. Najistotniejsza jest data podjęcia pracy za granicą niezależnie od tego, czy nastąpiło to na podstawie dotychczasowych czy nowych przepisów. Od tego dnia oblicza się 24-miesięczny okres oddelegowania.

Każdy pracodawca i pracownik, starający się o uzyskanie z ZUS zaświadczenia o oddelegowaniu powinni spełniać wiele dodatkowych, tzw. „warunków oddelegowania”, które regulują akty niższego rzędu, np. Decyzja Komisji Administracyjnej nr A2 z 12 czerwca 2009 r. (dotycząca interpretacji art. 12 rozporządzenia Nr 883/2004), a także „Praktyczny przewodnik w dziedzinie oddelegowania”. Najczęściej pracodawca uprawniony do oddelegowania pracowników do innego kraju Unii Europejskiej jest określany jako „normalnie tam prowadzący swą działalność czyli pracodawca z reguły prowadzący znaczną część działalności, innej niż działalność związana z samym zarządzaniem wewnętrznym, na terytorium państwa członkowskiego, w którym ma

swoją siedzibę, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów charakteryzujących działalność prowadzoną przez dane przedsiębiorstwo”.

Obecnie konieczność prowadzenia przez pracodawcę tzw. „godnej odnotowania działalności w kraju oddelegowania” wynika z rozporządzenia, a nie z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, czy aktów interpretujących.

Istotne warunki delegowania zawarte w Decyzji Komisji Administracyjnej:

- 1) miejsce siedziby i zarządu,
- 2) liczba pracowników, którzy nie są delegowani do pracy za granicę, z wyłączeniem administracji,
- 3) liczba umów zawieranych z klientami w kraju wysyłającym oraz miejsce, w którym jest zawierana większość umów z klientami,
- 4) prawo, któremu podlegają te umowy,
- 5) miejsce rekrutowania pracowników,
- 6) długość okresu, od jakiego działa dane przedsiębiorstwo w kraju delegującym,
- 7) obrót osiągnięty w odpowiednim przedziale czasu w wysyłającym państwie oraz państwie przejściowego zatrudnienia (przy czym podano również przykład, że 25% obrotów w kraju delegującym jest wystarczającą liczbą do prowadzenia w tym kraju znacznej działalności).

Warunki te nie są ostateczne i powinny być dostosowane do szczególnych warunków każdego pracodawcy oraz do rzeczywistego charakteru prowadzonej działalności.

Decyzja nr A2 określa ponadto, że podleganie ustawodawstwu musi trwać przynajmniej 1 miesiąc bezpośrednio przed oddelegowaniem oraz powinno obejmować nie tylko ubezpieczenie zdrowotne.

Krótką przerwą w wykonywaniu pracy w przedsiębiorstwie w państwie zatrudnienia, bez względu na jej przyczynę (urlop, choroba, szkolenie w przedsiębiorstwie delegującym itd.) nie stanowi – zgodnie z Decyzją A2 – przerwy w okresie delegowania. Natomiast nowy okres 24-miesięczny oddelegowania będzie liczony w razie przerwy trwającej co najmniej 2 miesiące. Zasada ta nie ma zastosowania, jeśli następuje zmiana pracodawcy delegującego. Aby liczyć nowy 24-miesięczny okres oddelegowania, nie jest konieczna 2 miesięczna przerwa.

Przedłużenie oddelegowania zgodnie z aktualnymi regulacjami następuje tylko w drodze wyjątku.

Zgodnie z treścią Rozporządzenia nr 883/2004 praca najemna lub praca na własny rachunek wykonywana na pokładzie statku na morzu pod banderą państwa

członkowskiego jest uważana za pracę wykonywaną w tym państwie członkowskim. Niemniej w razie wykonywania pracy na burcie statku pod banderą państwa członkowskiego wynagrodzenie za taką pracę od przedsiębiorcy, który ma siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w innym państwie członkowskim, podlega ustawodawstwu tego ostatniego państwa, w przypadku zamieszkiwania pracownika w tym państwie.

Zgodnie z art. 84 ust. 2 Rozporządzenie nr 883/2004 wprowadza ponadto zasadę bezpośredniej uznawalności tytułu wykonawczego, wystawionego przez instytucję drugiego państwa. Tytuł wykonawczy jest bezpośrednio uznawany i automatycznie traktowany jak tytuł wykonawczy w państwie członkowskim.

5.3. Ocena istniejących systemów zabezpieczeń społecznych marynarzy w żegludze międzynarodowej

Zatrudnienie polskich pracowników za granicą jest realizowane albo poprzez ich oddelegowanie w ramach stosunku pracy istniejącego w Polsce, albo przez wysłanie do pracy za granicę w podmiocie zależnym od polskiego pracodawcy (np. w spółce zależnej).

W takim przypadku umowa o pracę z polskim pracodawcą ulega najczęściej rozwiązaniu lub zawieszeniu na czas zatrudnienia za granicą. Zawieszenie odbywa się poprzez np. udzielenie urlopu bezpłatnego.

Istnieje także możliwość zatrudnienia polskich pracowników, bez pośrednictwa polskiego pracodawcy, u pracodawcy w innym kraju, spoza UE i EOG, z którym Polska nie podpisała umowy w zakresie ubezpieczeń społecznych. Również w czasie wykonywania takiego zatrudnienia, nie ma w Polsce podstawy prawnej do objęcia obowiązkiem ubezpieczeniowym. W razie oddelegowania pracownika do pracy w zagranicznej zależnej spółce, polski pracodawca nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne za tego pracownika. Taki przypadek wymaga stosownych procedur i formalności zgłoszeniowych wobec właściwej jednostki ZUS, które informują o przerwie w opłacaniu składek albo o wyrejestrowaniu pracownika z ubezpieczeń.

Pracownik będzie natomiast podlegał ustawodawstwu państwa wykonywania pracy i podmiotem właściwym w zakresie ewentualnego opłacania składek na ubezpieczenie społeczne będzie zagraniczna spółka zależna od polskiego pracodawcy.

Zgodnie ze stosownymi regulacjami ustawowymi w Polsce, istnieje możliwość dobrowolnego ubezpieczenia pracownika – emerytalnego i rentowego, jednak bez uwzględniania okresu wstecznego.

Zgłoszenie do dobrowolnego ubezpieczenia: emerytalnego i rentowego następuje zgodnie z treścią stosownych formularzy od dnia wskazanego we wniosku o objęcie tymi ubezpieczeniami, nie wcześniej jednak niż od dnia, w którym wniosek został zgłoszony.

Składki na dobrowolne ubezpieczenia emerytalne i rentowe należy opłacać do 10 dnia każdego miesiąca, rozliczając je co miesiąc. W razie braku terminowych wpłat albo w zaniżonej wysokości następuje ustanie dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jest osiągnięty przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, z tytułu:²

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- 3) dodatków i nagród,
- 4) ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- 5) innych kwot.

Z podstawy wymiaru składek wyłączone są m.in.: wynagrodzenia wypłacane pracownikom za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłki. Uszczegółowienie znajduje odzwierciedlenie w rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Do katalogu kluczowych polskich przepisów prawa, regulujących zagadnienia ubezpieczeń społecznych należą następujące akty prawne:

1. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. nr 137, poz. 887 ze zm.).
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).
3. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2000 r. nr 14, poz. 176 ze zm.).

² Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26.07.1991 r., z późniejszymi zmianami

4. Rozporządzenie z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. nr 161, poz. 1106 ze zm.).
5. Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1991 ze zm.).

5.4. Wskazanie luk prawnych i zagrożeń socjalnych marynarzy i ich rodzin wynikających z obowiązującego prawa regulującego zabezpieczenia społeczne marynarzy w żegludze międzynarodowej

W latach 2004 – 2010 w związku z dość dynamicznym rozwojem transportu morskiego oraz wejściem do eksploatacji dużej liczby statków utworzono bezpośrednio oraz pośrednio wiele miejsc pracy w tym sektorze. Większość stanowisk pracy na statkach to stanowiska oficerskie a także specjalistyczne na lądzie, wymagające zaawansowanej wiedzy i wysokich kwalifikacji. Często zatem występują niedobory kadrowe, zwłaszcza brakuje fachowców, w tym oficerów i marynarzy, co nie sprzyja utrzymaniu konkurencyjności europejskiej gospodarki morskiej.

Zarówno działania wspólnotowe, jak i poszczególnych państw, w szczególności należących do Unii Europejskiej, powinny uwzględniać:

- 1) zaktywizowanie działań porządkujących stan legalizacji związany z żeglugą oraz pracą na statkach,
- 2) wspieranie działań Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) podejmowanych na rzecz poprawy sytuacji marynarzy,
- 3) przyjęcie odpowiednich instrumentów prawno-ekonomicznych otwierających długofalowe perspektywy rozwoju kariery, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości rozwoju umiejętności i kwalifikacji na poziomie zaawansowanym dla oficerów z UE, umożliwiających karierę,
- 4) poprawę wizerunku kariery w żegludze, w tym kariery w przedsiębiorstwach żeglugowych na lądzie,
- 5) podniesienie wiedzy o zatrudnieniu w żegludze,
- 6) poprawę mobilności pracowników transportu morskiego na terenie państw UE,

- 7) rozpowszechnianie najlepszych praktyk w propagowaniu sektora gospodarki morskiej i pracy w żegludze oraz rekrutacji pracowników,
- 8) intensywniejsze wykorzystanie istniejącej techniki informacyjnej oraz komunikacyjnej w celu poprawy jakości życia na morzu,
- 9) wykorzystanie dostępu do satelitarnej łączności szerokopasmowej w opiece zdrowotnej na morzu, kształceniu na odległość a także komunikacji osobistej,
- 10) ograniczenie obciążeń biurokratycznych kapitanów i oficerów na statku.

Niepokojącym zjawiskiem w żegludze jest przemoc na wodach morskich, przede wszystkim wokół Afryki, związanych z atakami pirackimi. Wobec tego zjawiska oraz konkretnych, znanych publicznie okoliczności ataków na statki, piraci w dalszym ciągu doskonałą i rozwijają struktury oraz znajdują sojuszników. Następuje zmiana miejsc i rejonów ich działań z daleka od baz brzegowych, głównie ze względu na wysiłki społeczności międzynarodowej podejmowane w celu ochrony żeglugi. Obecnie ataki pirackie występują nawet w odległości 400 – 500 mil morskich od brzegu. Aby skutecznie zwalczać piractwo, należy zgodnie z opinią fachowców przenieść działania antypirackie na ląd, w szczególności likwidować lądowe źródła piractwa. Działania te są związane jednak z ryzykiem politycznym i wojskowym oraz wysokimi kosztami.

Kierunki polityki morskiej UE zawarte są w Zielonej Księdze Komisji Europejskiej z dnia 23 listopada 2006 r. – „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” w kierunku przyszłej unijnej polityki morskiej: europejska wizja oceanów i mórz (2006). W Zielonej Księdze kluczowe instrumenty zdefiniowano następująco:

1. W sektorze morskim potrzebni są pracownicy o wysokich kwalifikacjach.
2. Liczba marynarzy z krajów europejskich zmniejsza się.
3. Zatrudnianie dobrze wyszkolonych i kompetentnych załóg marynarskich i innych fachowców w wystarczającej liczbie jest kluczowe dla przetrwania przemysłu morskiego.
4. Na lądzie potrzebne są również osoby z doświadczeniem morskim.
5. Na statkach armatorów europejskich jest obecnie zatrudnionych wiele osób z krajów trzecich.
6. Komisja Europejska powinna koordynować jednolite wdrażanie w państwach członkowskich prawa międzynarodowego, dotyczącego warunków zatrudnienia i pracy na statkach morskich.

7. Po ostatnim rozszerzeniu UE pojawił się problem zastępowania wykwalifikowanych marynarzy z państw członkowskich przez tańszych marynarzy z krajów takich jak: Ukraina, Rosja czy Filipiny.
8. Obecnie obowiązujące we Wspólnocie prawo traktuje marynarzy w sposób szczególny, dopuszczając jednocześnie wyjątki od niektórych postanowień, jak np. zawieranie porozumień dwustronnych o stosowaniu prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego w odniesieniu do marynarzy.
9. Rozwój szkolnictwa morskiego winien być ukierunkowany zarówno na kształcenie kadry dla żeglugi morskiej, jak i kształcenie kadr inżyneryjno-technicznych działających w przemyśle morskim, a także w usługach badawczych w tym obszarze.
10. Badania naukowe i prace rozwojowe w instytutach i uczelniach nakierowane na prowadzenie działalności związanej z gospodarką morską, powinny intensywnie przybliżać społeczeństwom krajów członkowskich możliwości rozwoju gospodarczego dzięki eksploatacji zasobów mórz.
11. Środki unijne przeznaczone na programy badawcze i rozwój innowacyjności w obszarze gospodarki morskiej powinny być wykorzystywane zgodnie z wynikami programów foresight, określających globalnie i regionalnie kierunki rozwoju gospodarczego.
12. W ramach przewidywanych programów badawczych UE, obejmujących problematykę morską wskazane jest przeznaczenie znaczących środków na badania dotyczące stanu morskiego środowiska naturalnego oraz jego ochrony.
13. Jednym z największych problemów w krajach Unii jest starzenie się grupy zawodowej marynarzy, co w ciągu 20 lat może doprowadzić do niedoboru pracowników w tym sektorze. Dlatego należy podjąć pilne działania, mające na celu promowanie zawodu marynarza.
14. Niezmiernie ważne jest, aby problem zapewniania dopływu kadr morskich na potrzeby krajów Unii Europejskiej spośród ich obywateli był dostrzegany w takim dokumencie jak Zielona Księga.
15. Największy wpływ na zwiększenie liczby zatrudnionych oficerów z państw członkowskich na statkach pod banderami UE mają sami armatorzy. Niezbędne jest zatem stworzenie mechanizmu zachęt oraz zacieśnianie współpracy armatorów z uczelniami morskimi.

16. Kształcenie członków załóg statków morskich na najwyższym światowym poziomie, zgodnie z międzynarodowymi standardami, przyjętymi na forum IMO, niewątpliwie zwiększy konkurencyjność marynarzy z państw członkowskich UE na rynku ogólnosiwiatowym.
17. Zapewnienie powyższego należy uzupełnić wspieraniem studentów i absolwentów szkół morskich w uzyskiwaniu praktyk u armatorów.
18. Polska ma bardzo bogate tradycje w kształceniu kadr dla gospodarki morskiej oraz posiada dobry system edukacji morskiej i notuje jeszcze wśród młodzieży zainteresowanie zawodami morskimi.
19. Polskie szkolnictwo morskie jest w stanie świadczyć usługi edukacyjne na potrzeby gospodarki morskiej krajów Unii Europejskiej oraz zapewniać doskonale przygotowane kadry w tej dziedzinie.
20. Jednak kształcenie większej liczby specjalistów morskich dla potrzeb UE będzie wymagało zwiększenia nakładów i wsparcia z budżetu Unii.
21. Podstawowym warunkiem osiągnięcia przez europejski przemysł morski czołowego miejsca w przemyśle światowym jest rozwijanie i implementacja nowoczesnych technologii.
22. Rozwijanie technologii powinno się dokonywać również przez realizację wspólnych programów unijnych. Programy takie powinny być tak skonstruowane, aby prowadzone w ich ramach badania stymulowały rozwój zarówno przemysłu morskiego, jak i pozostałych dziedzin gospodarki unijnej i narodowej.
23. Szczególny charakter Morza Bałtyckiego, jako akwenu zamkniętego, stawia specyficzne wymagania badaniom z nim związanym, a także zmusza do przyspieszenia implementacji wyników tych badań do rozwijania nowoczesnych technologii, związanych z eksploatacją i ochroną tego obszaru.
24. Biorąc pod uwagę fakt, że zapewnienie niezbędnej liczby wykształconych marynarzy i innych specjalistów w dziedzinie gospodarki morskiej jest warunkiem koniecznym do prowadzenia aktywnej polityki morskiej, należy polepszyć istniejące możliwości kształcenia i doksztalcenia – pod względem jakości i ilości – także poprzez współpracę międzyregionalną i międzynarodową.
25. Aby pozyskać więcej młodych ludzi, którzy chcieliby wejść na drogę zawodową związaną z gospodarką morską, konieczne jest wspieranie świadomości morskiej w społeczeństwie i podejmowanie konkretnych działań w zakresie promocji

zawodów morskich. Jedną z form jest promowanie zawodów morskich jako strategicznych z punktu widzenia właściwego funkcjonowania UE.

26. Jednym ze szczegółowych rozwiązań, zachęcających młodzież do wyboru zawodów morskich, jest ustanowienie funduszu stypendialnego, wspierającego kandydatów z biedniejszych regionów. Stypendia unijne byłyby też sygnałem dla młodego pokolenia, że zawody morskie są przez UE traktowane priorytetowo.
27. Do przyszłych programów badawczych UE należy włączyć dziedziny nauki i technologie związane z morzem oraz zasobami morskimi jako priorytety tematyczne.
28. Wychodząc z założenia, że badania morskie powinny być prowadzone w różnej skali (globalna, europejska, regionalna), należy opracować mechanizmy wyzwajające inicjatywy zwłaszcza na poziomie regionalnym. W takim rozumieniu należy wdrażać między innymi Europejską Sieć Badań Morskich.
29. Priorytetami badawczymi powinno być bezpieczeństwo morskie i ochrona środowiska morskiego. Unia Europejska powinna być prekursorem rozwiązań związanych z kontrolą ruchu morskiego i wspomaganiem nawigacyjnym kapitana na akwenach ograniczonych o dużym natężeniu ruchu (np.. pilotowe systemy nawigacyjne wykorzystujące informacje z systemu Galileo).
30. Stworzenie europejskich centrów doskonałości w dziedzinach związanych z gospodarką morską.
31. Włączenie problematyki gospodarki wodnej, w tym żeglugi śródlądowej, w sferę gospodarki morskiej.

5.5. Określenie kierunków zmian systemów zabezpieczeń społecznych marynarzy w żegludze międzynarodowej w Unii Europejskiej

Wdrożenie w życie Konwencji o pracy na morzu oraz regulacji Unii Europejskiej dotyczących zabezpieczeń społecznych marynarzy prowadzi w konsekwencji do konieczności implementacji szeregu regulacji ustawodawczych oraz przepisów wykonawczych do ustaw każdego państwa członkowskiego UE.

Obecnie trwają prace związane z implementacją przepisów dotyczących:

- 1) reguł i norm organizacji dokonujących inspekcji i przeglądów na statkach,
- 2) kontroli przeprowadzanej przez państwo portu,
- 3) wspólnotowego systemu monitorowania i informacji o ruchu statków,
- 4) kwalifikacji i składu załogi,

- 5) nadzoru nad stacjami atestującymi sprzęt statkowy,
- 6) przepisów pozwalających na zatrzymanie statku na ściśle określony czas, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że statek nie odpowiada wymogom bezpieczeństwa,
- 7) warunków funkcjonowania służby morskiej asysty telemedycznej i inne.

Związki zawodowe są mocno zaangażowane w promowanie, możliwie najwcześniej, Karty Marynarzy Unii Europejskiej i zrównoważonej gospodarki morskiej w Europie.

Według opinii Krajowej Sekcji Morskiej NSZZ „Solidarność” Karta powinna obejmować:

- 1) większe możliwości zatrudnienia dla marynarzy z Unii Europejskiej,
- 2) eliminację dumpingu społecznego i wyścigu do dna w kontekście płac,
- 3) usunięcie luk prawnych w przyznawaniu pomocy publicznej, a w szczególności zmianę definicji marynarza unijnego, a także nieprzyznawanie takiej pomocy publicznej statkom pod tanimi banderami, kontrolowanym przez armatorów z Unii Europejskiej,
- 4) pełne włączenie marynarzy w zakres regulacji Unii Europejskiej dotyczących pracy i spraw socjalnych, podobnie jak w przypadku pracowników lądowych,
- 5) uporządkowanie systemu prawnego żeglugi celem ustabilizowania i zachęcenia do zrównoważonej gospodarki morskiej w Europie, a tym samym ostatecznego wyeliminowania kiepskich warunków życia i pracy oraz promowanie naboru i zachowania umiejętności morskich,
- 6) zmianę regulacji we wspólnotowym sektorze promowym,
- 7) ponowne uregulowanie konkurencji w transporcie morskim zapewniające, że statki pod tanimi banderami, zawijające do portów Unii Europejskiej i uprawiające żeglugę między unijnymi portami, będą przestrzegały takich samych praw, jak statki pod banderami narodowymi,
- 8) prawa marynarzy do bezpiecznych warunków zatrudnienia, włącznie z maksymalnym czasem pracy i prawami do zabezpieczenia społecznego oraz państwowych uprawnień emerytalno-rentowych, które winny być zawsze przyznawane i przestrzegane.

Projektowane zmiany powinny mieć pozytywny wpływ na rynek pracy poprzez podniesienie atrakcyjności bandery, poprawę jakościową floty i stworzenie warunków konkurencyjności w żegludze UE, w szczególności w odniesieniu do państw trzecich oferujących otwarte rejestry statków.

WNIOSKI

1. Prognozowanie miesięcznej wysokości emerytury marynarza, przy założeniu odprowadzania przez niego minimalnej składki na ubezpieczenie społeczne w Polsce przez 41 lat pracy, obarczone jest dużym marginesem błędu. Wykorzystując dostępne progностyczne kalkulatory ZUS, symulacja taka przedstawia, że przyszła emerytura będzie wynosiła 53% minimalnego wynagrodzenia w kraju. W warunkach 2011 r. wysokość ta stanowi kwotę 739,9 zł, przy minimalnym wynagrodzeniu 1 386 zł.
2. Prognozowana kwota miesięcznej emerytury marynarza, przy założeniu odprowadzania do ZUS minimalnej składki w całym okresie jego aktywności zawodowej, jest drastycznie niska. W konsekwencji przyszły emeryt, polski marynarz zatrudniony na statkach eksploatowanych pod obcymi banderami będzie zmuszony do korzystania z publicznej opieki społecznej, a poziom życia takich rodzin marynarskich będzie poniżej minimum egzystencjalnego.
3. Możliwa jest szansa zmiany polskich regulacji prawnych w zakresie zabezpieczeń społecznych polskich marynarzy, zatrudnionych w żegludze międzynarodowej, poprzez regulacje unijne, których presja na zmiany ustawodawstwa poszczególnych państw członkowskich Unii jest coraz większa. Jak dotąd Komisja Europejska wydaje rekomendacje dotyczące pomocy publicznej w sektorze transportu morskiego, skierowanej także do należności publiczno-prawnych z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne.
4. Przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej wzajemne obowiązki pomiędzy Polską a innymi państwami w zakresie miejsca/kraju odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne marynarzy regulowały dwustronne umowy. Po wejściu Polski do UE zakres ten regulują wewnątrzunijne przepisy prawa, zapewniające jednocześnie swobodę przemieszczania się osób w Unii Europejskiej.

LITERATURA

Prawo krajowe

- 5.1. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26.07.1991 r.,
z późniejszymi zmianami

SPIS TABEL

- 5.1. Prognozowana wysokość emerytury dla marynarza rozpoczynającego
pracę na morzu w 2011 r.213
- 5.2. Roczne wydatki o charakterze zabezpieczenia społecznego
na jednego marynarza pracującego na przeflagowanych statkach
Grupy PŻM w 2010 r.215

SPIS RYSUNKÓW

- 5.1. Struktura procentowa prognozowanej wysokości emerytury
do prognozowanej wielkości najniższego wynagrodzenia214
- 5.2. Wysokość (w procentach) prognozowanych źródeł
finansowania emerytury.....215

Rozdział 6

WIELOKRYTERIALNA ANALIZA EKONOMICZNA KONKURENCYJNOŚCI ZATRUDNIENIA MARYNARZY NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ NA EUROPEJSKIM RYNKU PRACY W SEKTORZE TRANSPORTU MORSKIEGO

WSTĘP

Konkurencyjność zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą uwarunkowana jest wysokością obciążeń publiczno-prawnych kosztów pracy w Polsce. Pomimo około dziesięcioletniej pracy nad projektami ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, w której zawarte powinny być instrumenty pomocy publicznej rekomendowane przez Komisję Europejską, nie udało się wypracować projektu. W rozdziale wskazano kluczowe czynniki konkurencyjności polskiej bandery na międzynarodowym rynku żeglugowym, których zdefiniowanie stanowi wsparcie rozwiązań legislacyjnych w Polsce.

Równocześnie dokonano projekcji intensywności pomocy publicznej w Niemczech, Norwegii, na Cyprze i Vanuatu, mającej na celu porównanie z prognozowanymi rocznymi kwotami pomocy w Polsce. Analizowane statystyczne porównania wskazują, że polscy armatorzy oczekują pomocy publicznej na jednego marynarza zatrudnionego na statku eksploatowanym pod polską banderą w wymiarze nieco wyższym od kwoty pomocy w Niemczech i w znacznie niższym niż w Norwegii. Przedstawiono także uzasadnienie intensywności oczekiwanej pomocy publicznej, nakierowanej na podniesienie konkurencyjności kosztów pracy polskiego marynarza zatrudnionego na statku eksploatowanym pod narodową banderą.

Prognozowana kwota rocznej pomocy publicznej w Polsce w wyrażeniu liczbowym implikuje kierunki zmian legislacyjnych.

Omówiono także kierunki zmian w zakresie zatrudnienia marynarzy na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego zarówno z perspektywy regulacyjnej, jak i społeczno-ekonomicznej. Trudno odwracalnym procesem zachodzącym w Europie jest dynamiczny wzrost zatrudnienia marynarzy spoza Unii na statkach europejskich armatorów. Duża konkurencja cenowa marynarzy z Azji czy krajów Europy Wschodniej w stosunku do marynarzy unijnych, determinująca rachunek kosztów pracy na statkach, skutkuje udziałem taniej siły roboczej sięgającym nawet do około 70% liczby załogi statku.

6.1. Identyfikacja czynników i wielokryterialna ocena konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego

Największym kwotowo elementem składającym się na koszty operacyjne statku są wynagrodzenia załogi zatrudnionej na jego pokładzie. Stanowią one średnio 40 – 60% kosztów operacyjnych statku. W celu optymalizacji kosztów pracy na statku przewoźnicy morscy zatrudniają marynarzy na konkurencyjnych rynkach pracy. Podstawowym czynnikiem konkurencyjności zatrudnienia marynarza pod jurysdykcją konkretnego rejestru statku jest całkowity koszt pracy marynarza, ponoszony przez przewoźnika morskiego.

Marynarze zatrudniani na określonych stanowiskach pracy na statku muszą posiadać kwalifikacje potwierdzone odpowiednimi certyfikatami. Koszty zdobycia i podnoszenia kwalifikacji marynarzy stanowią o konkurencyjności armatora, bowiem niektóre państwa stosują pomoc publiczną w formie refundacji tych nakładów.

Coraz większa liczba armatorów stosuje minimalne standardy pracy marynarzy, określone w Konwencji o pracy na morzu (MLC) (*ang. Maritime Labour Convention 2006*). W konsekwencji tego trendu poziom warunków socjalnych na statku jest zbliżony i w tym aspekcie konkurencyjność armatorów na rynku żegludowym jest porównywalna.

Konkurencyjność zatrudnienia marynarzy koncentruje się na warunkach oferowanych przez rejestry statków poszczególnych państw. Poza zapewnieniem warunków pracy na statku, najczęściej tych minimalnych uregulowanych w konwencji, na koszty zatrudnienia na statku składa się wynagrodzenie netto oraz dodatkowe obciążenia ponoszone przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia marynarza, mające charakter obligatoryjny i dobrowolny. Płaca netto jest składnikiem podlegającym globalnej konkurencji, i to właśnie rynek w największym stopniu oddziałuje na jej wysokość. W tym względzie bandera statku nie ma wpływu na wysokość płacy netto marynarza na określonym stanowisku. Tak więc czynnikami wpływającymi na konkurencyjność danej bandery jest wysokość dodatkowych obciążeń związanych z płacą marynarza, ponoszonych przez pracodawcę. Składają się na nie:

- 1) podatek dochodowy od osób fizycznych obciążający płacę marynarza,
- 2) różnego rodzaju składki na ubezpieczenie społeczne marynarza.

Ponadto czynnikami wpływającymi na konkurencyjność bandery są możliwości uzyskania dofinansowania na:

- 1) repatriację marynarza,
- 2) szkolenia lub z tytułu rekompensat na wynagrodzenie wypłacane marynarzom za okres szkoleń.

Wiele państw europejskich prowadzących narodowe rejestry statków stosuje instrumenty prawno-finansowe, mające na celu przeciwdziałanie zjawisku przeflagowania statków przez ich narodowych przewoźników morskich. Instrumenty te mają formę regulacji prawnych, dotyczących zatrudniania marynarzy będących rezydentami danego państwa, jak i obywateli innych państw zatrudnionych na statkach pływających pod narodowymi banderami tych państw. Działania takie mają charakter pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego, notyfikowanej przez Komisję Europejską. Najczęściej stosowane instrumenty pomocy publicznej koncentrują się na obniżaniu lub zaniechaniu poboru podatku od dochodów marynarzy zatrudnionych na statkach, zmniejszaniu lub zaniechaniu poboru składek na ubezpieczenie społeczne oraz subwencjonowania repatriacji do kraju rezydencji a także niezbędnych szkoleń marynarzy. Wprowadzanie wymienionych udogodnień państwa europejskie realizują między innymi poprzez tworzenie tzw. rejestrów otwartych statków. Ma to na celu nie tylko powstrzymanie procesu przeflagowywania statków przez armatorów narodowych, ale także zachętę dla przewoźników zagranicznych do rejestrowania statków pod banderą danego państwa. Dodatkowe, otwarte rejestry na obszarze Unii Europejskiej utworzyły Dania (DIS), Francja (RIF), Hiszpania (ISR), Norwegia (NIS) oraz Niemcy (GIS).

Rząd Danii stara się podnieść konkurencyjność zatrudnienia na statkach zarejestrowanych w swoim międzynarodowym rejestrze (DIS) poprzez zwolnienie właścicieli statków ze składek na ubezpieczenie społeczne i z podatku dochodowego, odprowadzanego od wynagrodzeń marynarzy. Także marynarze będący rezydentami francuskimi, zatrudnieni na statkach zarejestrowanych w RIF (*Registre International Francis*) nieprzerwanie przez co najmniej 183 dni, są całkowicie zwolnieni z podatku dochodowego od osób fizycznych. Z kolei płace marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w utworzonym przez Hiszpanię drugim rejestrze Wysp Kanaryjskich, płacą jedynie 50% stawki podatkowej obowiązującej w Hiszpanii. Pracodawcy przysługują również ulgi w składkach na ubezpieczenie zdrowotne marynarzy. Działania rządu Norwegii, skierowane na podniesienie konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach zarejestrowanych w NIS, polegają głównie na subwencjonowaniu

należności publiczno-prawnych z tytułu zatrudnienia marynarzy. System subwencji dla zatrudnienia w transporcie morskim ograniczony jest limitem rocznej kwoty na każdego zatrudnionego marynarza. W Niemczech celem redukcji dodatkowych kosztów pracy marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w GIS, Rząd Federalny Niemiec wypłaca zatrudniającym ich pracodawcom specjalne subsydia. Dopłaty obejmują marynarzy będących obywatelami Niemiec oraz tak zwanych krajów starej Unii Europejskiej. Subsydia rządowe Niemiec, podnoszące konkurencyjność kosztów pracy na statkach, nie obejmują obywateli państw, które przystąpiły do UE od dnia 1 maja 2004 r. i później. Stawki dopłat uzależnione są od wielkości statku oraz stanowiska pełnionego przez marynarza i wahają się od 9400 do 16 700 euro na osobę rocznie¹. Warunkiem otrzymania dopłaty jest nieprzerwane zatrudnienie marynarza przez 183 dni w ciągu roku. Ponadto niemieckie prawo podatkowe umożliwia pracodawcy zatrudniającemu marynarza na statkach zarejestrowanych w GIS zmniejszenie o 40% należnego podatku od wynagrodzeń. Tak więc pracodawca jest płatnikiem tylko 60% należnego podatku. Ulga ta przysługuje pracodawcy niezależnie od narodowości zatrudnionego marynarza. Aby otrzymać ulgę, długość kontraktu marynarza nie może być krótsza niż 183 dni w roku. Podatek może zmniejszyć nie tylko pracodawca będący właścicielem statku, ale także na przykład agent załogowy (*ang. crew manager*). Rząd Federalny Niemiec subsydiuje także szkolenia dla mechaników pokładowych oraz oficerów nawigacyjnych pływających na statkach zarejestrowanych w GIS. Dofinansowanie to wynosi 25 000 euro na jednego przeszkolonego marynarza.

Niektóre państwa będące członkami Unii Europejskiej wprowadziły bardzo atrakcyjne warunki zatrudnienia marynarzy pod narodowymi banderami, nie tworząc w tym celu obok rejestrów narodowych tzw. rejestrów otwartych. Rejestry narodowe prowadzone przez Cypr i Maltę są najbardziej konkurencyjnymi rejestrami statków morskich spośród oferty krajów należących do Unii Europejskiej. Na przykład dochody kapitana i załogi statku eksploatowanego pod cypryjską banderą są zwolnione z opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Dotyczy to zarówno osób fizycznych będących rezydentami podatkowymi na Cyprze, jak i osób fizycznych niebędących cypryjskimi rezydentami podatkowymi. Osoby fizyczne niebędące rezydentami podatkowymi na Cyprze poddani są reżimom prawa podatkowego w państwie

¹ Dane dotyczą 2008 r.

zamieszkania. Można przyjąć, że z punktu widzenia kosztów pracy system ulg stosowany w rejestrze cypryjskim i międzynarodowym duńskim są najatrakcyjniejszymi spośród europejskich bander, bowiem zwalniają pracodawcę z dodatkowych składek będących pochodnymi wynagrodzenia marynarza.

6.2. Analiza danych przedstawiających pomoc publiczną w wybranych krajach Unii Europejskiej w relacji do prognozowanej pomocy publicznej w Polsce w zakresie kosztów pracy na statkach

Wysokość maksymalnej, rocznej prognozowanej pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego w zakresie kosztów pracy na statku wynosi od 177 mln zł do 209 mln zł, w zależności od liczby marynarzy zatrudnionych na statkach. Plan obejmuje zatrudnienie na statkach o polskiej własności lub współwłasności pod koniec 2008 r. Prognoza intensywności pomocy publicznej oparta jest na rachunku wyrównującym poziom wynagrodzenia netto marynarza i kosztu pracy armatora na statkach hipotetycznie eksploatowanych pod polską banderą z poziomem wynagrodzenia netto i koszty pracy polskiego armatora na statkach eksploatowanych pod cypryjską banderą.

Komunikat Komisji Europejskiej C(2009)132/06 – Wytoczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami zawiera dozwolone instrumenty wsparcia w zakresie kosztów zatrudnienia na statkach w postaci:

- 1) niższych stawek składek na ubezpieczenia społeczne marynarzy UE zatrudnionych na pokładach statków zarejestrowanych w państwie członkowskim,
- 2) niższych stawek podatku dochodowego od marynarzy UE zatrudnionych na pokładach statków zarejestrowanych w państwie członkowskim,
- 3) pomocy dla repatriacji marynarzy,
- 4) pomocy na szkolenia.

Komisja Europejska pozostawiła do decyzji poszczególnych państw członkowskich UE metody, jakimi wprowadzą rekomendowane w Wytocznych UE instrumenty pomocowe. Może to być zarówno obniżenie opodatkowania marynarzy lub składek na ubezpieczenie społeczne, jak też zwrot wpłat na podatek dochodowy marynarzy lub ubezpieczenie społeczne, lub zastosowanie rozwiązania mieszanego. Komisja dopuszcza zmniejszenie obciążeń publiczno-prawnych, nawet do zera.

Analiza porównawcza wysokości hipotetycznej pomocy publicznej w Polsce z intensywnością pomocy publicznej w wybranych krajach UE, EOG i Vanuatu,

w przeliczeniu na jednego marynarza zatrudnionego na statku wskazuje na różnicowanie kwot pomocy publicznej, będące konsekwencją w szczególności wysokości wynagrodzenia wynegocjowanego pomiędzy marynarzem i armatorem oraz wysokości lokalnych podatków od dochodów marynarzy i wysokości lokalnych składek na ubezpieczenia społeczne.

Niemcy

Celem podniesienia konkurencyjności kosztów pracy marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w GIS, Rząd Federalny Niemiec stosuje pomoc publiczną dla pracodawców żeglugowych w wysokości od około 245 tys. do około 249 tys. euro rocznie, przypadającą na jeden statek². Prognozy dokonano dla 21-osobowej obsady statku przeznaczonego do przewozu towarów masowych. Tabela 6.1 przedstawia dane z 2008 r. do prognozy wielkości subsydiów rocznych dla statku do przewozu towarów masowych w warunkach niemieckich.

Tabela 6.1

Wielkość subsydiów rocznych w euro dla statku do przewozu towarów masowych w warunkach niemieckich z 2008 r. i prognozowana obsada statku przeznaczonego do przewozu towarów masowych

Lp.	Stanowisko	Kwota pomocy dla statku o pojemności 3000 GT i mniejszej	Hipotetyczna liczba zatrudnionych na masowcu	Kwota pomocy dla statku o pojemności większej niż 3000 GT	Hipotetyczna liczba zatrudnionych na masowcu
1.	Kapitan	13 000	1	16 700	1
2.	Główny inżynier Pierwszy oficer	13 000	2	15 000	2
3.	Drugi oficer	13 000	1	15 000	1
4.	Oficer nawigacyjny	15 400	1	15 400	1
5.	Drugi inżynier	15 400	1	15 400	1
6.	Pozostali oficerowie	12 200	4	12 200	4
7.	Inni mechanicy	12 700	3	12 700	3
8.	Inni marynarze	9 400	8	9 400	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Guide to Changing Flag, See-Berufsgenossenschaft*, Reimersstweite 2, Hamburg, s. 60

² *Guide to Changing Flag, See-Berufsgenossenschaft*, Reimersstweite 2, Hamburg, październik 2008 r., s. 60

Subsydia niemieckie przeznaczone są na zatrudnienie na statkach zarejestrowanych w GIS niemieckich marynarzy i marynarzy unijnych sprzed rozszerzenia Unii od dnia 1 maja 2004 r. Kalkulacja dotyczy statku do przewozu towarów masowych o średniej wielkości (30 000 DWT)³ z obsadą etatową na statku 21 marynarzy oraz stawek subsydiów obowiązujących w Niemczech w 2008 r. Wysokość bezpośrednich subsydiów niemieckich na jednego zatrudnionego marynarza na statku zarejestrowanym w rejestrze GIS wynosi około 12 000 euro rocznie. Prawo niemieckie pozwala także na finansowanie armatorów niemieckich ze środków publicznych w wysokości 40% należnego podatku od dochodów marynarzy. Rząd Federalny Niemiec finansuje także koszty szkoleń marynarzy z kadry oficerskiej.

Dane dotyczące rocznych kwot pomocy publicznej w Niemczech skierowanej na zatrudnienie marynarzy na statkach eksploatowanych w żegludze międzynarodowej pozwalają na porównanie z wysokością hipotetycznej pomocy publicznej w Polsce.

Przyjmując następujące założenia:

- 1) średnia wysokość subsydiów niemieckich bezpośrednich na jednego zatrudnionego 12 000 euro, co po przeliczeniu na złotego po kursie 4,30 zł stanowi kwotę 51 600 zł rocznie,
- 2) subsydia w wysokości 40% należnego podatku dochodowego, stanowiące kwotę 2827 zł⁴,
- 3) liczba zatrudnionych marynarzy na statkach o polskiej własności lub współwłasności od 2800 do 3300,

szacowana pomoc publiczna przeznaczona dla zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych przez polskich armatorów w wymiarze stosowanym w Niemczech w 2008 roku wyniosłaby od 152 mln do 180 mln złotych rocznie. Tabela 6.2 przedstawia obliczenia hipotetycznej pomocy publicznej w Polsce na warunkach niemieckich z 2008 r.

Symulacja wysokości rocznej pomocy publicznej w warunkach niemieckich z 2008 r. bliska jest prognozowanej maksymalnej pomocy publicznej w Polsce pod warunkiem eksploatacji statków polskich armatorów pod polską banderą.

³ Miara nośności statku w tonach

⁴ Obliczenia dokonano na podstawie polskiej skali podatkowej i prognozy rocznych należności publiczno-prawnych będących następstwem średniego dochodu rocznego marynarza w wysokości 30 000 USD.

Tabela 6.2

Symulacja kwoty rocznej pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą w warunkach niemieckich z 2008 r. [zł]

Lp.	Liczba polskich marynarzy zatrudnionych na statkach o polskiej własności lub współwłasności hipotetycznie zarejestrowanych pod polską banderą	Kwota rocznej pomocy publicznej na 1 marynarza w warunkach niemieckich	Prognozowana roczna kwota pomocy publicznej w warunkach polskich
1.	2 800	54 427	152 395 600
2.	3 300	54 427	179 609 100

Źródło: opracowanie własne

Norwegia

System subwencji dotyczących zatrudnienia w transporcie morskim w Norwegii oparty jest na rocznym limicie kwotowym na każdego marynarza zatrudnionego na statku zarejestrowanym w norweskim rejestrze statków NIS. Maksymalna kwota pomocy państwa jest corocznie ustalana decyzją norweskiego parlamentu. W 2008 r. roczny limit subwencji został ustalony w kwocie maksymalnej stanowiącej 198 000 koron norweskich na jednego zatrudnionego marynarza⁵. Kwota ta przy przeliczeniu według średniego rocznego kursu walut ogłaszanego przez NBP (1 złoty/2,35 korony norweskiej) stanowiła równowartość około 84 tys. zł. Tabela 6.3 przedstawia prognozę hipotetycznej pomocy publicznej w Polsce na warunkach norweskich z 2008 r.

Tabela 6.3

Symulacja kwoty rocznej pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą w warunkach norweskich z 2008 roku [zł]

Lp.	Liczba polskich marynarzy zatrudnionych na statkach o polskiej własności lub współwłasności hipotetycznie zarejestrowanych pod polską banderą	Kwota rocznej pomocy publicznej na 1 marynarza w warunkach norweskich	Prognozowana roczna kwota pomocy publicznej w warunkach polskich
1.	2 800	84 000	235 200 000
2.	3 300	84 000	277 200 000

Źródło: opracowanie własne

⁵ EFTA Surveillance Authority, <http://www.eftasurv.int>

Przyjmując maksymalny limit pomocy publicznej stosowanej w Norwegii w 2008 r. w odniesieniu do prognozy pomocy publicznej w Polsce, przy liczbie zatrudnionych marynarzy na statkach o polskiej własności lub współwłasności od 2800 do 3300 osób, wysokość pomocy publicznej w Polsce w wymiarze norweskim wyniosłaby od 235 mln do 277 mln zł rocznie.

Cypr i Vanuatu

Prognoza deklaratywnej i hipotetycznej pomocy publicznej, stanowiącej różnicę pomiędzy kosztami polskiego modelu zatrudnienia, a kosztami modeli konkurencyjnych regulujących fiskalnie zatrudnienie na statkach eksploatowanych pod banderami Cypru czy Vanuatu oparta została na następujących założeniach:

- 1) średnie roczne wynagrodzenie netto na jednego marynarza zatrudnionego na statku wynosi 133 tys. zł,
- 2) kwota obciążeń publiczno-prawnych⁶ obliczona na zasadach ogólnych obowiązujących w Polsce stosowana dla marynarzy i armatorów wynosi 63,2 tys. zł,
- 3) liczba zatrudnionych marynarzy na statkach o polskiej własności lub współwłasności i zarządzanych przez polskich armatorów wynosi od 2800 osób do 3300 osób,
- 4) pomoc publiczna przeznaczona jest wyłącznie dla zatrudnionych na statku.

Tabela 6.4 przedstawia prognozę hipotetycznej pomocy publicznej w Polsce na warunkach Cypru i Vanuatu.

Tabela 6.4

Symulacja kwoty rocznej pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą w warunkach Cypru i Vanuatu [zł]

Lp.	Liczba polskich marynarzy zatrudnionych na statkach o polskiej własności lub współwłasności hipotetycznie zarejestrowanych pod polską banderą	Kwota rocznej pomocy publicznej na 1 marynarza w warunkach Cypru i Vanuatu	Prognozowana roczna kwota pomocy publicznej w warunkach polskich
1.	2 800	63 200	176 960 000
2.	3 300	63 200	208 560 000

Źródło: opracowanie własne

⁶ Składka ubezpieczenia emerytalnego, składka ubezpieczenia zdrowotnego, składka ubezpieczenia chorobowego, składka ubezpieczenia rentowego, składka ubezpieczenia wypadkowego, podatek dochodowy od osób fizycznych, składka na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, składka na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Prognoza maksymalnego wymiaru pomocy publicznej w wymiarze warunków bander statków Cypru i Vanuatu dla 2800 marynarzy obecnie zatrudnionych na statkach o polskiej własności lub współwłasności, przy założeniu eksploatacji statków pod polską banderą wyniesie około 176 mln zł rocznie, a przy zatrudnieniu 3300 marynarzy około 209 mln zł rocznie.

Oszacowana intensywność pomocy publicznej w Polsce stanowi prognozowany maksymalny wymiar docelowy i obejmuje eksploatację wszystkich statków o polskiej własności lub współwłasności pod polską banderą i liczbę zatrudnionych na nich marynarzy polskiej narodowości. Warunki fiskalne i w konsekwencji przewaga konkurencyjna rejestrów statków na Cyprze i Vanuatu jest podstawą do prognozowania hipotetycznej pomocy publicznej w Polsce nakierowanej na wsparcie zatrudnienia na statkach eksploatowanych pod polską banderą. Realna wysokość rocznych kwot pomocy publicznej w Polsce, po wdrożeniu instrumentów pomocowych będzie krocząco rosła wraz z dynamiką rejestracji statków pod polską banderą. Należy przyjąć, iż wsparcie państwa polskiego będzie impulsem dla rejestracji statków nowo wybudowanych, których właścicielami lub współwłaścicielami będą polscy przedsiębiorcy. W obecnych warunkach w Polsce w sektorze transportu morskiego nastąpiła koncentracja zarządu operacyjnego i korporacyjnego żeglugowych grup kapitałowych. Jednorazowa operacja powrotu statków o polskiej własności lub współwłasności pod polską banderę jest organizacyjnie i fiskalnie trudna do przeprowadzenia. Polscy przedsiębiorcy zbudowali międzynarodowe struktury kapitałowe, organizacyjne i funkcjonalne umożliwiające konkurencyjność żeglugi morskiej poprzez rachunek kosztów. Jednak przykładem powrotu statków pod narodową banderę jest duńskie przedsiębiorstwo Maersk Group, eksploatujące głównie statki do przewozu kontenerów, które w 2010 r. przeflagowało 15 statków pod banderę Danii. W 1988 r. Dania wprowadziła drugi rejestr statków, czyli Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), stosowany do statków wykorzystywanych do komercyjnego transportu osób i towarów. Rejestr DIS został wprowadzony w celu zapobiegania wyrejestrowywaniu statków z krajowego rejestru duńskiego i rejestrowaniu ich pod banderami krajów trzecich. Model fiskalny rejestru DIS polega na zwolnieniu właścicieli statków ze składek na ubezpieczenie społeczne marynarzy i z podatku dochodowego odprowadzanego za marynarzy pracujących na statkach zarejestrowanych w DIS, w przeciwieństwie do marynarzy zatrudnionych na statkach pod banderą narodową Dansk Skibsregister (DAS).

Tabela 6.5 przedstawia analizę wrażliwości kwot szacowanej pomocy publicznej na liczbę polskich marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod polską banderą. Szacowane kwoty przyjęte do analizy wrażliwości stanowią różnicę pomiędzy kosztami zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą, a kosztami pracy występującymi na statkach eksploatowanych pod banderą Cypru, cieszącą się największym zainteresowaniem polskich pracodawców morskich. W prognozie wysokość pomocy publicznej stanowi 100% należności z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych i składki na ubezpieczenia społeczne.

Tabela 6.5

**Kwoty prognozowanej pomocy publicznej w wymiarze rocznym
w relacji do liczby zatrudnionych polskich marynarzy na statkach
eksploatowanych pod polską banderą**

Lp.	Liczba marynarzy zatrudnionych na statkach zarejestrowanych pod polską banderą	Prognozowana roczna kwota pomocy publicznej [mln zł]
1.	200	12,6
2.	400	25,2
3.	600	37,8
4.	800	50,4
5.	1 000	63,0
6.	1 200	75,6
7.	1 400	88,2
8.	1 600	100,8
9.	1 800	113,4
10.	2 000	126,0
11.	2 200	138,6
12.	2 400	151,2
13.	2 600	163,8
14.	2 800	176,4
15.	3 000	189,0
16.	3 200	201,6
17.	3 400	214,2

Źródło: opracowanie własne

Prognozowane kwoty pomocy publicznej stanowiące impuls do rejestracji statków pod polską banderą, oparte na obowiązujących w Polsce regulacjach prawnych nie odbiegają wyraźnie od intensywności pomocy publicznej w Niemczech i na Cyprze, przypadającej na jednego zatrudnionego polskiego marynarza na statku. Odrębnym

zagadnieniem konkurencyjności armatora na globalnym rynku usług przewozowych oraz na globalnym rynku pracy jest koszt zatrudnienia na statku skoncentrowany na płacy netto. Instrumenty pomocy publicznej dla transportu morskiego, stanowiące pochodną wysokości wynagrodzenia marynarza zatrudnionego na statku, wyrażone kwotowo, nie stanowią wsparcia konkurencyjności wynagrodzenia netto na rynku pracy. Rozwiązania norweskie i niemieckie zawierają aspekt dobrowolności, co do przeznaczenia przez armatora kwoty pomocy publicznej, lecz w obszarze kosztów zatrudnienia na statku. Są to kwoty limitu rocznego na jednego zatrudnionego na statku lub kwoty kumulowanej przez armatora części należnego podatku dochodowego od dochodu marynarza. Kwoty te trafiają do całej struktury kosztów zatrudnienia na statku i mogą być dystrybuowane pomiędzy wynagrodzeniem, innymi kosztami osobowymi związanymi z zatrudnieniem na statku, a także należnościami publiczno-prawnymi.

6.3. Identyfikacja czynników i wielokryterialna ocena konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego

Konkurencyjność zatrudnienia marynarzy zatrudnionych na statkach eksploatowanych pod banderą danego kraju mierzy się przede wszystkim wielkością kosztów całkowitych, które ponosi z tego tytułu przewoźnik morski. Na koszty te składają się następujące kategorie:

- 1) wynagrodzenie netto,
- 2) podatek dochodowy od osób fizycznych i ulgi w tych należnościach publiczno-prawnych,
- 3) składki na ubezpieczenie społeczne i ulgi w tych należnościach publiczno-prawnych,
- 4) składki ubezpieczenia od nieszczęśliwych wypadków podczas zatrudnienia na statku,
- 5) możliwość uzyskania dofinansowania kosztów repatriacji marynarza,
- 6) możliwość uzyskania dofinansowania kosztów szkolenia lub rekompensat, dotyczących wynagrodzenia wypłacanego marynarzom za okres szkoleń.

Przewoźnik morski zatrudniający marynarzy na statkach pod polską banderą ponosi wszelkie należności publiczno-prawne obowiązujące w Polsce na zasadach ogólnych. Z perspektywy przewoźnika morskiego polska bandera nie jest banderą konkurencyjną w stosunku do co najmniej kilku bander krajów będących członkami Unii Europejskiej. Atrakcyjność tych bander polega przede wszystkim na zwolnieniach lub ulgach dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne marynarzy (Dania, Cypr, Malta,

Francja, Hiszpania Norwegia), zwolnieniach lub ulgach w podatku dochodowym od płac marynarzy (Dania, Hiszpania, Norwegia, Niemcy, Francja), oraz dopłatach do szkoleń (Dania, Niemcy, Norwegia, Wielka Brytania). Analizując założenie, że stawki netto płac marynarzy są takie same niezależnie od tego, jaką banderę podnosi statek na którym są oni zatrudnieni, to dla przewoźnika morskiego o konkurencyjności jego działalności żeglugowej będzie stanowić intensywność pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego. Brak konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą wynika z faktu braku pomocy publicznej dla marynarzy zatrudnionych na statkach pod polską banderą i dla przewoźników morskich eksploatujących statki pod polską banderą. Obowiązujące w Polsce należności publiczno-prawne powodują, że koszt całkowity zatrudnienia marynarza na statku pod polską banderą jest o około 65% wyższy niż na statku eksploatowanym pod cyprijską banderą. W przypadku innych bander różnica na korzyść tych bander może okazać się mniejsza. Jednak biorąc pod uwagę około 60% udział kosztów pracy w kosztach usługi przewozowej drogą morską, pozycja konkurencyjna przewoźnika morskiego zatrudniającego marynarzy na statkach pod polską banderą jest niska. Dodatkową okolicznością powodującą, że zatrudnienie marynarzy na statkach pod polską banderą jest droższe niż pod banderami niektórych krajów europejskich są uregulowania stosowane w polskich układach zbiorowych. Uregulowania te skutkują koniecznością wypłacania wynagrodzenia i należności publiczno-prawnych za okres, w którym marynarze nie są zatrudnieni na statku, a przebywają na lądzie lub w tak zwanej rezerwie armatora. Taki okres wynosi średnio od 4 do 5 miesięcy w roku. Brak jakichkolwiek form wsparcia publicznego dla zatrudniania marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą nie stanowi impulsu do wzmacniania pozycji konkurencyjnej polskiej bandery. W konsekwencji do budżetu państwa polskiego nie wpływają żadne przychody z tytułu działalności żeglugowej w żegludze międzynarodowej. Polscy przewoźnicy morscy rejestrują statki pod banderami krajów trzecich i według ich reżimów prawnych zatrudniają polskich marynarzy na statkach będących ich własnością i współwłasnością. Dobrowolność w opłacaniu składek do polskiego systemu zabezpieczeń społecznych, którą objęci są marynarze zatrudniani na statkach eksploatowanych pod obcymi banderami implikuje negatywne skutki społeczne obecnie i w przyszłości. W dużym stopniu ta grupa zawodowa wraz z rodzinami pozbawiona jest dostępu do publicznej opieki zdrowotnej, emerytalnej i rentowej. Następstwem tego zjawiska jest ubożenie rodzin marynarskich w przypadku niezdolności do pracy marynarza oraz zabieganie o zasiłki z opieki społecznej w Polsce.

6.4. Ocena kierunków zmian w zakresie zatrudnienia marynarzy na europejskim rynku pracy sektora transportu morskiego

W sektorze transportu morskiego w Europie występuje zjawisko starzenia się kadry marynarskiej, objawiające się w postaci przekraczania wieku emerytalnego zatrudnionych na statkach marynarzy. Odnotowuje się także niską liczbę ofert dla absolwentów szkół morskich kształcących marynarzy na stanowiska nieoficerskie.

Wzrasta zatrudnienie kobiet na statkach handlowych, szczególnie na stanowiskach oficerskich. Zjawisko wzrostu zatrudnienia kobiet wiąże się z malejącą ofertą pracy w krajach europejskich na stanowiskach pracy na lądzie. W najbliższych latach prognozuje się brak marynarzy niezbędnych do zatrudnienia na stanowiskach oficerskich. Zgodnie z przewidywaniami Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) w 2015 r. we flocie światowej będzie brakowało ponad 25 tysięcy oficerów, a według opinii Związku Armatorów Europejskich braki oficerów są szacowane na ponad 40 tysięcy.

W najbliższej przyszłości rynek marynarski będzie poszukiwał osób do pracy na stanowiskach oficerskich na statkach eksploatowanych przy poszukiwaniu i wydobywaniu naturalnych surowców z morza, głównie ropy naftowej oraz gazu. Wykwalifikowane kadry morskie kształcą morskie szkoły w Polsce. Jednak tylko ponad 10% absolwentów polskich szkół morskich zatrudnionych jest na statkach, których właścicielami lub współwłaścicielami są polskie przedsiębiorstwa żeglugowe. W żegludze międzynarodowej nastąpiła znacząca poprawa warunków bezpieczeństwa oraz warunków pracy marynarzy na statkach, głównie ze względu na wprowadzenie od początku 2011 r. przez Unię Europejską nowych wymagań tzw. New Inspection Regime (NIR) w ramach przeprowadzanych inspekcji Port State Control⁷ w portach Unii Europejskiej. Poprawa tych warunków następuje również w wyniku organizacji Concentrated Inspection Campaigns w ramach Paris MOU⁸.

Maleją szanse na tworzenie nowych instrumentów wsparcia konkurencyjnych warunków pracy na statkach przedsiębiorstw żeglugowych w krajach Unii Europejskiej dla narodowych bander, ponieważ trwający już 3 lata kryzys prowadzi do stosowania w krajach UE pakietów oszczędnościowych, a te z kolei do cięć wydatków we wszystkich sektorach, w tym związanych z transportem morskim. Cięcia dotyczą subsydiów narodowych rejestrów, czego następstwem będzie wstrzymanie powrotu statków pod narodowe bandery przedsiębiorstw żeglugowych. Większość armatorów europejskich powraca z rejestrem

⁷ Port State Control – inspekcja państwa portu

⁸ Paris MOU – Memorandum Paryskie – porozumienie państw europejskich oraz Rosji i Kanady w sprawie inspekcji państwa portu, podpisane w Paryżu 26 stycznia 1982 r. (Dz. Urz. MI z 2008 r. nr 15, poz. 77)

statków pod wygodne bandery, ponieważ roczne koszty utrzymywania statku pod narodową banderą są droższe o ponad 700 tysięcy dolarów amerykańskich niż pod wygodną banderą⁹.

Nie bez znaczenia dla warunków pracy i zatrudnienia marynarzy są relacje armatorów z reprezentującymi marynarzy związkami zawodowymi (afiliowanymi w Międzynarodowej Organizacji Transportowców – ITF), w tym polskimi związkami zawodowymi. Za najistotniejsze cele organizacje reprezentujące armatorów oraz marynarzy powinny przyjmować:

- 1) zapewnienie, że prawa pracownicze marynarzy i pracowników zatrudnionych w gospodarce morskiej UE są takie same co do zakresu jak te, którymi objęci są obywatele UE zatrudnieni w innych sektorach gospodarki,
- 2) zwiększenie szans zatrudnienia dla młodych marynarzy z krajów UE,
- 3) powstrzymanie niedoboru pracowników morskich z krajów europejskich.

Zapewnienie bezpieczeństwa żeglugi na morzu wymaga posiadania przez marynarzy odpowiednich kwalifikacji potwierdzonych stosownymi świadectwami. Kwalifikacje, sposób ich uzyskania, ocena wiedzy i kompetencji marynarzy oraz ich potwierdzenie są określone w międzynarodowej konwencji STCW 1978/95. Międzynarodowa Konwencja o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (*ang. International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping – STCW*) została opracowana w celu wprowadzenia standardów wyszkolenia marynarzy, aby zagwarantować możliwie wysoki poziom bezpieczeństwa żeglugi na wodach morskich całego świata. Konwencja została uchwalona w 1978 r. w Londynie, zmiany dokonywano w 1995 oraz 2010 r. podczas Konferencji Dyplomatycznej w Manili. Międzynarodowa Organizacja Morska (IMO) podjęła decyzję o nowelizacji Konwencji STCW w celu dostosowania szkolenia i poziomu wiedzy marynarzy do wymogów kompetencyjnych stawianych przez światowych armatorów załozde, przede wszystkim związanych z zastosowaniem zaawansowanych technologii na statkach. Zmiany Konwencji STCW zawartej przez 85 państw (w tym przez Polskę), które wejdą w życie od 1 stycznia 2012 r. dotyczą:

- 1) utworzenia nowych stanowisk pracy na statku: oficera elektryka i elektromontera,
- 2) określenia standardów kompetencyjnych dla starszego marynarza i starszego motorzysty,
- 3) wzmocnienia przepisów zapobiegających fałszerstwom dokumentów kwalifikacyjnych marynarzy,

⁹ Wypowiedź szefa trampingu Ercka Rickmers' Alberta Schumachera w 2011 r. dla „Obserwatora Morskiego”

- 4) dopuszczenia nowych form nauki – e-learningu i web-learningu,
- 5) dostosowania programów szkoleń marynarzy do współczesnego wyposażenia statków,
- 6) dostosowania programów szkoleń specjalistycznych do rodzaju statków (zbiornikowce do przewozu ropy i gazów skroplonych, chemikaliowce),
- 7) wprowadzenia szkolenia dotyczącego ochrony żeglugi i obrony przed atakami piratów,
- 8) ustanowienia jednolitych wymogów zdrowotnych dla marynarzy,
- 9) aktualizacji wymogów odnośnie godzin pracy i wypoczynku (w celu dostosowania do Konwencji MLC).

Zmiany Konwencji STCW wejdą w życie 1 stycznia 2012 r. i będą obowiązywać we wszystkich państwach będących stronami konwencji, ale w niektórych przypadkach wprowadzone zostały okresy przejściowe, aby umożliwić państwom, stronom konwencji odpowiednie dostosowanie prawa lokalnego.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny¹⁰ w czerwcu 2011 r. wydał opinię w zakresie wpływu polityki unijnej na możliwość zatrudnienia, szkoleń oraz warunków pracy całego sektora transportu morskiego UE, w którym szacuje się, że pracuje około 190 tysięcy pracowników.

Kluczowym czynnikiem sprawności zarządzania w transporcie morskim jest zarządzanie zasobami ludzkimi, w tym w szczególności zarządzanie załogą statku. Do najistotniejszych działań państwa polskiego w sektorze transportu morskiego należą:

- 1) wykorzystanie marynarskiego potencjału kadrowego i potencjału edukacyjnego, jaki stanowią szkoły morskie kształcące specjalistów do pracy na statkach poprzez wprowadzenie dla tej grupy zawodowej odrębnego modelu systemu zabezpieczeń społecznych za pracę na statkach eksploatowanych pod polską banderą,
- 2) dokończenie około dziesięcioletnich prac legislacyjnych nad ustawami morskimi, mających na celu powrót statków będących własnością lub współwłasnością polskich przedsiębiorców pod polską banderę,
- 3) wprowadzenie pełnego katalogu regulacji prawnych wyrównujących konkurencyjność polskiej bandery statków z banderami unijnymi, np. Cypru,

¹⁰ EKES jest organem doradczym Unii Europejskiej. Komitet, założony w 1957 r., zapewnia fachowe doradztwo na rzecz większych instytucji UE (takich jak Komisja Europejska, Rada UE, Parlament Europejski). Jednym z głównych zadań Komitetu jest stanowienie pomostu między instytucjami UE a zorganizowanym społeczeństwem obywatelskim.

- 4) zapewnienie dla marynarzy prawa do bezpiecznych warunków zatrudnienia na statku, prawa do ubezpieczeń społecznych i publicznych uprawnień emerytalno-rentowych oraz ochrony prawnej,
- 5) stworzenie publicznej bazy danych o zatrudnionych w sektorze transportu morskiego, w tym marynarzy zatrudnionych w Polsce (statki eksploatowane pod polską banderą), na statkach eksploatowanych pod banderami państw UE i innych poprzez zobligowanie GUS do prowadzenia odpowiednio rozbudowanej statystyki.

Negatywnym zjawiskiem w sektorze transportu morskiego jest wzrost zatrudnienia na statkach eksploatowanych pod narodowymi banderami krajów UE marynarzy z zagranicy, w szczególności z krajów spoza UE. Udział zatrudnionych marynarzy niemieckich w ogólnej liczbie zatrudnionych na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze statków ISR w 1980 r. wynosił 78%, a w 2007 r. już tylko 52%¹¹. W czerwcu 2010 r. na statkach zarejestrowanych w rejestrach Wielkiej Brytanii zatrudnionych było 13 281 marynarzy zagranicznych, z których największą liczbę stanowili Filipińczycy, Polacy i Ukraińcy¹². Liczba ta stanowi około 46% zatrudnionych ogółem na statkach zarejestrowanych w Wielkiej Brytanii¹³. Według danych Norweskiego Związku Armatorów w 2009 r. na statkach norweskich przewoźników morskich zarejestrowanych pod różnymi banderami (w tym pod banderą norweską) zatrudnionych było 71% marynarzy o innej narodowości niż obywatele Norwegii. W 2010 r. na duńskich statkach handlowych około 56% zatrudnionych marynarzy stanowili marynarze zagraniczni, w tym około 33% spoza UE¹⁴. Powszechnym zjawiskiem w zatrudnieniu marynarzy na statkach zarejestrowanych w krajach UE jest konkurencyjność na międzynarodowym rynku pracy. Różnica pomiędzy roszczeniami płacowymi marynarzy krajów UE, a marynarzami np. z Filipin, Chin, Ukrainy sięga 50%, stąd występuje dynamiczny trend zatrudnienia przez unijnych armatorów tańszych marynarzy z krajów trzecich.

¹¹ E. Kahveci, N. Lillie, P. Chaumette, A. Lane, A. Veen, *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe*, ETF, Bruksela 2011, s. 19

¹² *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 26

¹³ *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport, s. 7 i 9

¹⁴ Danish Shipowners' Association, *Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r., s. 17

WNIOSKI

1. Kluczowymi czynnikami konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na europejskim rynku pracy w sektorze transportu morskiego są koszty pracy na statku. W tej grupie kosztów istotne kwoty stanowią należności publiczno-prawne wynikające z solidarnego kumulowania przez obywateli państw kapitału, z którego finansowana jest publiczna opieka zdrowotna, rentowa i emerytalna.
2. Oferta państw unijnych takich jak Cypr czy Malta, a w szczególności państw spoza Unii, zawierająca atrakcyjne kosztowo, otwarte rejestry statków stanowi główną konkurencję dla narodowych rejestrów statków UE, których regulacje prawne obejmują zobowiązania publiczno-prawne z zakresu zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach eksploatowanych w żegludze międzynarodowej. Otwarte rejestry statków nie obligują marynarzy i armatorów do uczestniczenia w systemach zabezpieczeń społecznych, czego następstwem jest brak zabezpieczenia społecznego marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej, niższe koszty pracy na statku, a poprzez ten fakt podniesienie konkurencyjności morskich usług przewozowych.
3. W celu zapobiegania zjawiskom rejestrowania statków w otwartych rejestrach wiele państw Unii Europejskiej stosuje pomoc publiczną w postaci subwencji przeznaczonych na finansowanie kwot, stanowiących równowartość różnicy w kosztach pracy pomiędzy otwartymi rejestrami a narodowymi rejestrami UE. Różnica ta koncentruje się na należnościach publiczno-prawnych z tytułu podatku dochodowego oraz z tytułu składek na zabezpieczenia społeczne marynarzy i ich rodzin.
4. Prognoza maksymalnego wymiaru pomocy publicznej w Polsce skierowanej na podniesienie konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych hipotetycznie pod polską banderą, przy zatrudnieniu 2800 marynarzy wyniesie około 177 mln zł rocznie, a przy zatrudnieniu 3300 marynarzy około 209 mln zł rocznie. Oszacowana intensywność pomocy publicznej stanowi wymiar docelowy i obejmuje eksploatację wszystkich statków o polskiej własności lub współwłasności pod polską banderą. Wraz z sukcesywnym powrotem statków pod polską banderę będzie rosła intensywność rocznej pomocy publicznej. Zatrudnienie 600 marynarzy na statkach pod polską banderą skutkuje wysokością pomocy publicznej w kwocie około 38 mln zł rocznie, a zatrudnienie 1000 marynarzy kwotą około 63 mln zł rocznie.

5. Prognozowane kwoty pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego, przeznaczone na podniesienie konkurencyjności kosztów pracy na statkach eksploatowanych pod polską banderą, stanowią różnicę pomiędzy kosztami zatrudnienia marynarzy na statkach eksploatowanych pod narodową banderą, a kosztami pracy występującymi na statkach eksploatowanych pod banderą Cypru, cieszącą się największym zainteresowaniem polskich pracodawców morskich. W prognozie wysokość pomocy publicznej stanowi 100% należności z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych i składki na ubezpieczenia społeczne w Polsce.
6. Przeprowadzona symulacja rocznego wymiaru pomocy publicznej w warunkach niemieckich z 2008 r. przedstawia zbliżoną kwotowo prognozowaną intensywność pomocy publicznej w warunkach polskich. Wymiar pomocy rocznej w warunkach norweskich z 2008 r. znacząco przekracza prognozę rocznych kwot pomocy w Polsce. Kluczowym czynnikiem intensywności pomocy publicznej mającej na celu zrównanie kosztów pracy na statkach eksploatowanych pod banderami narodowymi państw UE z kosztami pracy rejestrów otwartych statków jest rynkowy poziom wynagrodzenia marynarza i intensywność należności publiczno-prawnych w każdym z państw Unii.
7. Zmiany konwencji STCW, podpisanej przez 85 państw (w tym przez Polskę), które wejdą w życie od 1 stycznia 2012 r. będą skutkowały w Polsce zmianami wielu regulacji lokalnych.
8. Negatywnym zjawiskiem w sektorze transportu morskiego jest wzrost zatrudnienia na statkach eksploatowanych pod narodowymi banderami krajów UE marynarzy z zagranicy, w szczególności z krajów spoza UE. W 2007 r. na statkach zarejestrowanych w niemieckim rejestrze statków ISR zatrudnionych było około 48% marynarzy innych narodowości, a w Wielkiej Brytanii w 2010 r. obcokrajowcy zatrudnieni na statkach brytyjskich stanowili 46%. Według danych Norweskiego Związku Armatorów w 2009 r. na statkach norweskich przewoźników morskich zarejestrowanych pod różnymi banderami (w tym pod banderą norweską) zatrudnionych było aż 71% marynarzy o innej narodowości niż obywatele Norwegii. W 2010 r. na duńskich statkach handlowych około 56% zatrudnionych marynarzy stanowili marynarze zagraniczni, w tym około 33% spoza UE. Powszechnym zjawiskiem w zatrudnieniu marynarzy na statkach zarejestrowanych w krajach UE jest nasilająca się konkurencja na globalnym

rynku pracy. Różnica pomiędzy roszczeniami płacowymi marynarzy krajów UE, a marynarzami np. z Filipin, Chin, Ukrainy sięga 50%, stąd dynamiczny trend wzrostowy zatrudnienia przez unijnych armatorów tańszych marynarzy z krajów trzecich.

9. Niepokojącym zjawiskiem na marynarskim globalnym rynku pracy jest pogłębiający się brak marynarskiej kadry oficerskiej. Międzynarodowa Organizacja Morska prognozuje, że w 2015 r. we flocie światowej będzie brakowało ponad 25 000 oficerów.

LITERATURA

- 6.1. *Danish Shipowners' Association, Danish Shipping Statistics*, Danmarks Rederiforening, Kopenhaga listopad 2010 r.
- 6.2. EFTA Surveillance Authority, <http://www.eftasurv.int/>
- 6.3. *Guide to Changing Flag*, See-Berufsgenossenschaft, Reimersstweite 2, Hamburg
- 6.4. Kahveci E., Lillie N., Chaumette P., Lane A., Veen A.: *How to enhance training and recruitment in the shipping industry in Europe*, ETF, Bruksela 2011
- 6.5. *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport
- 6.6. *Transport Statistics Bulletin UK Seafarer Statistics 2010*, Department for Transport – National Statistics, Cardiff Road, Newport
- 6.7. Wypowiedź szefa trampingu Ercka Rickmers' Alberta Schumachera w 2011 r. dla „Obserwatora Morskiego”

Prawo Unii Europejskiej

- 6.8. Paris MOU – Memorandum Paryskie – porozumienie państw europejskich oraz Rosji i Kanady w sprawie inspekcji państwa portu, podpisane w Paryżu 26 stycznia 1982 r. (Dz. Urz. MI z 2008 r. nr 15, poz. 77)

SPIS TABEL

- 6.1. Wielkość subsydiów rocznych w euro dla statku do przewozu towarów masowych w warunkach niemieckich z 2008 r. i prognozowana obsada statku przeznaczanego do przewozu towarów masowych239
- 6.2. Symulacja kwoty rocznej pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą w warunkach niemieckich z 2008 r.241
- 6.3. Symulacja kwoty rocznej pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą w warunkach norweskich z 2008 r.241
- 6.4. Symulacja kwoty rocznej pomocy publicznej dla zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą w warunkach Cypru i Vanuatu242
- 6.5. Kwoty prognozowanej pomocy publicznej w wymiarze rocznym w relacji do liczby zatrudnionych polskich marynarzy na statkach eksploatowanych pod polską banderą244

Rozdział 7

REKOMENDOWANE ZMIANY POLSKICH PRZEPISÓW PRAWA WARUNKUJĄCE WPROWADZENIE OPTIMALNEGO MODELU ZATRUDNIENIA W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ MARYNARZY NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ

WSTĘP

Praca wykonywana przez marynarzy jest istotnym elementem żeglugi międzynarodowej. W kontekście dążenia do wzrostu konkurencyjności europejskiego sektora transportu morskiego istotnego znaczenia nabiera ochrona praw marynarzy i tworzenie przepisów prawnych, które zapewnią im godne warunki zatrudnienia i pracy na morzu. Problematyka ochrony praw marynarzy wymaga podjęcia rozważań na gruncie prawa Unii Europejskiej w kontekście jego oddziaływania na prawo krajowe.

Zmiany polskiego prawa pod kątem optymalizacji modelu zatrudnienia marynarzy mają służyć wzrostowi konkurencyjności polskiej bandery w żegludze międzynarodowej, a w szerszym ujęciu wpływać na konkurencyjność „bandery unijnej”¹. Jedną z metod osiągania tego celu jest tworzenie przepisów prawnych dostosowanych do dynamicznie rozwijającego się międzynarodowego transportu i gospodarki morskiej oraz wprowadzanie procedur ich efektywnego wykonywania. Przepisy te powinny wpływać na wzmocnienie środowiska armatorskiego i bezpieczeństwa zatrudniania marynarzy z obszaru Unii Europejskiej.

W najbliższym czasie ożywienie i wzrost zatrudnienia marynarzy pod „banderą unijną” będzie wyjątkowo trudny do osiągnięcia². Zagadnienie to jest poważne i jego znaczenie wykracza poza prawo. Zgodnie z ogólnie przyjętymi poglądami problem ten należy rozpatrywać w kontekście uwarunkowań społeczno-gospodarczych i polityki w sektorze transportu i gospodarki morskiej, stanowiącej współzależną funkcjonalnie całość, w której rządzą prawa rynku i reguły konkurencji³.

Kompleksowe podejście, ze szczególnym uwzględnieniem dynamiki zachodzących procesów i zmian w żegludze międzynarodowej, może przyczyniać się do pełniejszego dostrzegania istotnych zależności i oddziaływań oraz ich wpływu na rozwój

¹ Określenie „bandera unijna” ma charakter umowny i odnosi się do statku podnoszącego banderę państwa członkowskiego Unii Europejskiej, zarejestrowanego w państwie członkowskim UE.

² Zob. Biała Księga *Europejska polityka transportowa w roku 2010: czas na decyzje*, KOM(2001)0370, Komunikat Komisji Europejskiej, Plan działania na rzecz wdrażania inteligentnych systemów transportowych w Europie, KOM(2008)0886

³ Zob. I. Zużewicz-Wiewiórska: *Wspólnotowe prawo konkurencji w żegludze morskiej. Reguły konkurencji skierowane do przedsiębiorstw*, Prawo Morskie, t. XV, Gdańsk 2001, s. 105 i n.

europejskiego transportu morskiego i jego udział w międzynarodowym obrocie morskim. Może okazać się ono pomocne przy podejmowaniu decyzji dotyczących metod i środków prawnych służących utrzymaniu i wzrostowi zatrudnienia marynarzy z państw członkowskich Unii Europejskiej, a także konkurencyjności ich pracy wykonywanej na morzu względem pracowników z państw trzecich.

Problematyka ta mieści się w zakresie prawa międzynarodowego, prawa Unii Europejskiej oraz państw członkowskich, w tym prawa polskiego, a w szczególności morskiego prawa pracy⁴. Wobec tego zasadne wydaje się oparcie badań na holistycznym paradygmacie uwzględniającym wielopłaszczyznowość zachodzących procesów oraz systemowym i funkcjonalnym podejściu do prawa. W ostatnich kilku dekadach ugruntowany został proces dostosowywania prawa Unii Europejskiej do skodyfikowanego powszechnego prawa międzynarodowego, a także nastąpiła internalizacja norm prawa międzynarodowego i unijnego do polskiego porządku prawnego, co spowodowałoby konieczność kompleksowego spojrzenia na optymalizację modelu zatrudnienia marynarzy na morskich statkach handlowych w żegludze międzynarodowej.

Z perspektywy międzynarodowej, w kontekście osiągania efektywności prawa, fundamentalnego znaczenia nabiera spójność systemu prawa międzynarodowego i metody zapewnienia mu skuteczności w prawie krajowym. W praktyce za podstawę prawidłowego wykonywania prawa międzynarodowego przez państwa można uznać zgodność (*compliance*) reżimów konwencyjnych. W odniesieniu do omawianej problematyki będą to przede wszystkim następujące umowy:

- 1) Międzynarodowa konwencja o bezpieczeństwie życia na morzu – SOLAS⁵,
- 2) Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht – STCW⁶,
- 3) Międzynarodowa konwencja o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki – MARPOL⁷,
- 4) Konwencja o pracy na morzu – MLC⁸.

⁴ M.H. Koziński: *Morskie prawo pracy*, Gdynia 1997, s. 13 i n.

⁵ Międzynarodowa konwencja o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS) z 1 listopada 1974 r., Dz. U. z 1984 r., nr 61, poz. 318 i 319 wraz z Protokołem 1978 r., Dz. U. z 1984 r., nr 61, poz. 320 i 321 oraz z 1986, nr 35, poz. 177 wraz z Protokołem z 1988 r., Dz. U. z 2009 r., nr 46, poz. 372

⁶ Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW) z 7 lipca 1978 r., Dz. U. z 1984 r., nr 39, poz. 201

⁷ Międzynarodowa konwencja o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki z 2 listopada 1973 r. (MARPOL73/78) wraz z Załącznikami I – V i Protokołem z 17 lutego 1978 r., Dz. U. z 1987 r., nr 17, poz. 101 oraz Załącznikiem VI, Dz. U. z 2005 r., nr 202, poz. 1679

⁸ Konwencja o pracy na morzu (MLC). Nie weszła jeszcze w życie na świecie, www.ilo.org

Podstawowym zadaniem polskiego ustawodawcy, mającym na celu zapewnienie skuteczności prawa międzynarodowego w prawie polskim oraz właściwego dostosowania prawa Unii Europejskiej do polskiego porządku prawnego, jest wprowadzanie takich środków prawnych, które będą czyniły zadość wymogom wynikającym z zaciągniętych przez Polskę zobowiązań międzynarodowych i zapewnieniu ich wykonywania w praktyce. Nietrudno też zauważyć, że Unia Europejska wprowadza do wspólnotowego dorobku wiele rozwiązań prawnych wypracowanych na gruncie powszechnego prawa międzynarodowego, głównie pod auspicjami Międzynarodowej Organizacji Morskiej (IMO) oraz Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILA)⁹.

Optymalizacja modelu zatrudnienia marynarzy w żegludzie międzynarodowej pod polską (unijną) banderą, która powinna polegać m.in. na wzmocnieniu udziału lepiej wykwalifikowanych marynarzy z Unii Europejskiej i zapewnieniu im zatrudnienia w żegludzie międzynarodowej, wymaga wprowadzenia do polskiego prawa odpowiednich przepisów. Przepisy te muszą stanowić właściwe środki do wykonywania zobowiązań międzynarodowych wynikających z umów międzynarodowych, których Rzeczpospolita Polska jest stroną, ale równolegle zapewnić też wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Warunkiem funkcjonalnej efektywności prawa jest wywiązywanie się polskiego ustawodawcy z obowiązku wprowadzania do polskiego prawa środków prawnych w ściśle określonym terminie, które będą zapewniały wykonanie praw unijnych. Dotyczy to zarówno umów międzynarodowych, jak i prawa Unii Europejskiej. Wprowadzanie do prawa krajowego w odpowiednim terminie dobrze zaprojektowanych, prawnych środków wykonawczych, może się przyczynić do podwyższenia stopnia ochrony praw podmiotowych, w tym właśnie praw marynarzy oraz środowiska amatorskiego.

W Polsce wciąż wyraźnie nie docenia się korzyści wynikających z systemowego podejścia do spraw morskich. Można uznać, że podejście systemowe jest niewykształcone. Trudno też twierdzić, że wprowadzono nowoczesne zintegrowane zarządzanie morskie lub nawet jego elementy. Stan ten jest niekorzystny, zwłaszcza wobec narastającej presji w Unii Europejskiej do utrzymania konkurencyjności i wzrostu zatrudnienia lepiej wykwalifikowanych marynarzy (problem konkurencyjnych, ale i poszukiwanych pracowników na rynku pracy). W Polsce, podobnie jak w innych

⁹ Zob. Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany Dyrektywy 1999/63/WE, Dz. Urz. UE z 2009 r., L124, s. 30 wraz z Załącznikiem. Umowa zawarta między ECSA a ETF w sprawie konwencji o pracy na morzu z 2006 r., s. 35 – 50

państwach członkowskich UE, powstrzymanie niekorzystnej sytuacji może nastąpić po zastosowaniu (w dopuszczalnych granicach) środków pomocy publicznej dla sektora transportu i gospodarki morskiej¹⁰ dozwolonych przez Unię Europejską.

Obecną sytuację prawno-administracyjną zaistniałą w Polsce można określić jako chaos systemowy implikujący bezwładność działania. Brak wizji całości konstrukcji prawnych w sensie systemowym skutkuje słabością adekwatności obowiązujących regulacji w stosunku do potrzeb praktyki morskiej oraz procedur koordynacji w administracji. Panaceum, a zarazem wzmocnieniem podejścia systemowego mogłaby się stać dobrze skonstruowana i pragmatyczna w swojej wizji polityka morska państwa, która będzie uwzględniać nie tylko krótką czy średnią, ale przede wszystkim długą perspektywę rozwoju polskiej gospodarki i sektora transportu morskiego w sposób kompleksowy, zintegrowany, przekrojowy, wielopłaszczyznowy, zrównoważony i elastyczny¹¹.

7.1. Propozycje zmian polskich przepisów prawa warunkujących wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą

7.1.1. Cele, zadania i środki prawne

Celem Unii Europejskiej jest utrzymanie konkurencyjności sektora transportu morskiego. Zakłada się, że jego osiągnięcie jest możliwe po wprowadzeniu instrumentów stymulujących wzrost zatrudnienia i doskonalenia poziomu wyszkolenia marynarzy poprzez wsparcie podmiotów zaangażowanych w transporcie morskim (np. przez wykorzystanie środków w ramach pomocy publicznej)¹². Państwa członkowskie UE współuczestniczą w realizacji tego celu, wykorzystując dopuszczalne środki pomocy publicznej dla transportu morskiego. W kontekście międzynarodowej żeglugi morskiej, utrzymanie i wzrost konkurencyjności sektora transportu morskiego UE kwalifikuje się jako cel zewnętrzny. Na obecnym etapie osiąganie tego celu powinno się odbywać przez wprowadzanie środków skierowanych na poprawę wzrostu zatrudnienia lepiej

¹⁰ Zob. Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego, Dz. Urz. UE C13 z 17 stycznia 2004 r.

¹¹ D. Pyć: *Polityka morska Unii Europejskiej jako sztuka zintegrowanego rządzenia morzem*, w: *Współczesne problemy prawa*, Księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Jerzemu Młynarczykowi, Gdynia 2011, s. 178 i n.

¹² Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego, Dz. Urz. UE. C 13 z 17 stycznia 2004; zob. też. art. 2 f) oraz art. 3 ust 6 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1255/2011 z dnia 30 listopada 2011 r. ustanawiające Program na rzecz dalszego rozwoju zintegrowanej polityki morskiej, Dz. Urz. UE L 321, s. 1; Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 maja 2010 r. w sprawie strategicznych celów i zaleceń w zakresie polityki transportu morskiego UE do 2018 r. (2009/2095(INI)).

wykwalfikowanych marynarzy i kadr oficerskich w wyniku działań podejmowanych przez państwa członkowskie (cel wewnętrzny) (rys. 7.1).



Rys. 7.1. Cele optymalizacji modelu zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską (i/lub unijną) banderą

Źródło: opracowanie własne

Aby zapewnić optymalizację modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską (unijną) banderą ustawodawca powinien wprowadzić do polskiego prawa zmiany, które będą obejmowały zakresem regulacji dwa ściśle ze sobą powiązane i współzależne obszary oddziaływania: środowisko armatorskie oraz środowisko marynarskie (rys. 7.2).



Rys. 7.2. Zadania ustawodawcy w celu optymalizacji zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską i/lub unijną banderą

Źródło: opracowanie własne

Wprowadzane przepisy powinny uwzględniać wzmocnienie środowiska armatorskiego. Jednak należy wziąć pod uwagę, że zapewnienie wykonania krajowych środków prawnych musi się odbywać zgodnie z prawem Unii Europejskiej.

W zakresie dozwolonej w Unii Europejskiej pomocy dla sektora transportu morskiego przewidziano następujące formy pomocy publicznej¹³:

- 1) fiskalną i socjalną (np. podatek tonażowy),
- 2) na repatriację marynarzy,
- 3) inwestycyjną,
- 4) regionalną,
- 5) na szkolenia,
- 6) na restrukturyzację,
- 7) dla kabotażu wyspowego,
- 8) dla transportu morskiego bliskiego zasięgu.

Wszystkie te przepisy powinny przyczyniać się do tworzenia korzystnego dla marynarzy otoczenia prawnego, pozwalającego na zapewnienie im lepszych warunków zatrudnienia wobec rosnącej konkurencji na rynku globalnym i regionalnym. Ułatwienia dla marynarzy obejmują: bezpieczeństwo zatrudnienia (marynarska umowa o pracę, dwuskładnikowe wynagrodzenie: wynagrodzenie podstawowe i dodatek morski), doskonalenie poziomu szkoleń marynarzy (dostosowane do potrzeb rynku zatrudnienia) i wydawanie im świadectw, transparentne zasady repatriacji oraz zabezpieczenie społeczne (rys. 7.3).



Rys. 7.3. Środki prawne wykonania zadań ustawodawcy w celu optymalizacji zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską (i/lub unijną) banderą

Źródło: opracowanie własne

¹³ Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego, Dz. Urz. UE. C 13 z 17 stycznia 2004 r.

7.1.2. Zmiany w prawie polskim

Propozycje wprowadzenia zmiany prawa zasadniczo odnoszą się do dwóch aktów normatywnych:

- 1) ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. (zmiany w przepisach obowiązującej ustawy),
- 2) ustawy o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r. (konieczność opracowania nowej ustawy).

Zmiany przepisów obowiązującej ustawy o podatku tonażowym i opracowanie nowej ustawy o pracy na morskich statkach handlowych spowodują konieczność zmian przepisów ustaw z nimi powiązanych.

Ustawa o podatku tonażowym

Polska została zobowiązana do wprowadzenia zmian do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. na podstawie Decyzji w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) dotyczącej wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce¹⁴ (decyzja pozytywna warunkowo).

Zmiana przepisów polskiej ustawy o podatku tonażowym musi zapewnić wykonanie warunków wynikających z decyzji Komisji Europejskiej. W tym celu należy m. in.:

- 1) uchylić przepis pozwalający na odliczanie składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne w przypadku armatora, który jest osobą fizyczną lub osobą fizyczną będącą wspólnikiem spółki osobowej,
- 2) wprowadzić kryterium, zgodnie z którym transport morski powinien stanowić co najmniej 50% rocznego czasu pracy holownika lub pogłębiarki w roku podatkowym, żeby działalność holowania i pogłębiania mogła być objęta systemem podatku tonażowego,
- 3) wprowadzić także przepis zapewniający wykonanie wymogu prowadzenia działalności w zakresie zarządzania statkami z obszaru Unii Europejskiej, oraz zatrudniania, do działań wykonywanych na lądzie i na statkach, głównie obywateli Unii Europejskiej,
- 4) wydłużyć okres opodatkowania podatkiem tonażowym z 5 do 10 lat.

Konieczna jest ocena efektywności podatku tonażowego o wydłużonym okresie opodatkowania, w tym odpowiedź na pytanie: czy dostępność do tego rodzaju

¹⁴ Dz. U. L 90 z 2010 r., s. 15

opodatkowania nie jest niemożliwa lub przynajmniej nadmiernie utrudniona? W Polsce do tej pory tylko jeden armator zdecydował się na opodatkowanie podatkiem tonażowym.

Ważną kwestią jest również ewentualny wpływ proponowanych rozwiązań na wybór formy organizacyjno-prawnej prowadzenia działalności gospodarczej przez podmioty uprawnione do korzystania z opodatkowania podatkiem tonażowym. Zasadne jest także wyjaśnienie przez polskiego ustawodawcę znaczenia nie tylko takich pojęć jak zarządzanie statkiem, ale patrząc od strony podmiotowej, określenie pojęcia podmiotu zarządzającego statkiem. Obecnie obserwuje się dość swobodne posługiwanie się pojęciami przedsiębiorstwo żeglugowe (*shipping company*) oraz przedsiębiorstwo zarządzające statkami (*ship management company*), które świadczy usługi na rzecz właściciela.

Precyzyjne określenie przez ustawodawcę pojęcia przedsiębiorstwa zarządzającego statkami jest szczególnie istotne ze względu na zakres regulacji ustawy o podatku tonażowym w odniesieniu do pojęcia armatora, który zgodnie z polskim kodeksem morskim jest podmiotem we własnym imieniu uprawiającym żeglugę statkiem morskim własnym lub cudzym¹⁵.

Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych

W celu optymalizacji modelu zatrudnienia marynarzy przez poprawę otoczenia prawnego, sprzyjającego podniesieniu ich konkurencyjności na rynku unijnym i międzynarodowym, należy dążyć do:

- 1) ochrony miejsc pracy zarówno oficerów, jak i marynarzy;
- 2) powiązania pomocy publicznej dla żeglugi z miejscami pracy i możliwościami zatrudnienia dla marynarzy polskich i z Unii Europejskiej, dotyczy to również szkoleń (*idea of employment link*);
- 3) wprowadzania środków prawnych zapewniających wykonywanie zobowiązań wynikających z prawa międzynarodowego (m.in. umów międzynarodowych, których RP jest stroną).

W związku z ratyfikacją przez Polskę Konwencji o pracy na morzu (MLC), oraz prawdopodobnym wejściem tej konwencji w życie na świecie (zapewne w ciągu kilku lat), konieczne jest opracowanie nowej ustawy o pracy na morskich statkach handlowych.

Obecnie obowiązująca ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r.¹⁶ nie spełnia wymogów wynikających z Konwencji MLC i prawa unijnego. Istnieje

¹⁵ Art. 7 kodeksu morskiego, por. art. 2 pkt 3 a) ustawy o podatku tonażowym

¹⁶ Dz. U. z 1991, nr 61, poz. 258 ze zm.

zatem pilna potrzeba opracowania nowej ustawy, która zapewni wykonanie zobowiązań wynikających z Konwencji MLC i prawa UE¹⁷. Osiągnięcie zgodności ze standardami międzynarodowymi w celu wykonania zaciągniętych przez RP zobowiązań, wiąże się z wprowadzeniem do nowej ustawy instytucji przewidzianych w Konwencji MLC (oraz prawie UE), w tym m.in. obejmujących:

- 1) minimalne wymagania dla marynarzy do pracy na statku (wiek, świadectwo zdrowia, wykształcenie i kwalifikacje, nabór i pośrednictwo pracy),
- 2) warunki zatrudnienia (marynarska umowa o pracę, wynagrodzenie podstawowe i dodatek morski, uprawnienia urlopowe, repatriacja, odszkodowania),
- 3) zasady szkoleń marynarzy i wydawania im świadectw.

Na marginesie, w kontekście ratyfikacji Konwencji MLC, należy przypomnieć Decyzję Rady 2007/431/WE z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniającą państwa członkowskie do ratyfikacji w interesie Wspólnoty Europejskiej konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r.¹⁸, która wyraźnie zaleca państwom członkowskim podjęcie odpowiednich kroków do złożenia instrumentów ratyfikacyjnych w najszybszym możliwym terminie¹⁹.

7.2. Założenia do ustaw warunkujących wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą

7.2.1. Wzmocnienie środowiska armatorskiego

Podatek tonażowy

Podatek tonażowy (*tonnage tax*) jest zaliczany do środków pomocy publicznej dozwolonych w Unii Europejskiej²⁰. Jego celem jest zahamowanie nasilającego się zjawiska odpływu statków pod tzw. tanie (wygodne) bandery (*flag of convenience* – FoC). Wiele, bo aż osiemnaście państw członkowskich UE zdecydowało się na wprowadzenie podatku tonażowego, w tym również Polska²¹.

System podatku tonażowego teoretycznie pozwala na osiągnięcie korzyści przez obniżenie podatku dochodowego od osób prawnych lub podatku dochodowego od osób fizycznych (inna podstawa opodatkowania). Podatek tonażowy odnosi się do

¹⁷ Zob. Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. ..., op. cit.

¹⁸ Dz. Urz. UE 2007, L161, s. 63

¹⁹ Art. 2 Dyrektywy 2007/431/WE

²⁰ Zob. Wytyczne Wspólnoty w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego, KOM(2004)43

²¹ Ustawa z 24 sierpnia 2006 r. o podatku tonażowym, Dz. U. z 2006 r., nr 183, poz. 1353 oraz z 2008 r., nr 209, poz. 1316

sektora międzynarodowego transportu morskiego. Z perspektywy unijnej w pewnym sensie taka możliwość może być uznana za faworyzowanie przedsiębiorstw żeglugowych, względem innych podmiotów prowadzących działalność transportową w Unii Europejskiej.

Zgodnie z art. 107 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) wszelka pomoc przyznawana przez państwo członkowskie Unii Europejskiej lub przy użyciu zasobów państwowych w jakiejkolwiek formie, która zakłóca lub grozi zakłóceniem konkurencji przez sprzyjanie niektórym przedsiębiorstwom lub produkcji niektórych towarów, jest niezgodna z rynkiem wewnętrznym w zakresie, w jakim wpływa na wymianę handlową między państwami członkowskimi. W Unii Europejskiej, co do zasady uznaje się, że przyznanie tego rodzaju korzyści może grozić zakłóceniem konkurencji i wpływać na handel między państwami członkowskimi. Działalność w zakresie transportu morskiego prowadzona jest głównie na rynku światowym, na którym konkurują ze sobą przedsiębiorstwa z innych państw członkowskich. Pomoc publiczna przeznaczona na ułatwienie rozwoju niektórych rodzajów działalności gospodarczej może zostać uznana za zgodną z rynkiem wewnętrznym, o ile nie zmienia warunków wymiany handlowej w zakresie sprzecznym ze wspólnym interesem²².

Komisja Europejska uznała zgłoszony przez Polskę środek (podatek tonażowy) za stanowiący pomoc państwa w rozumieniu art. 107 ust. 1 TFUE w związku z art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE jako podstawą prawną, która znajduje zastosowanie do zgłoszonego programu. W Decyzji w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) dotyczącej wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce²³ Komisja Europejska stwierdziła ponadto, że w szczególności pomoc na rzecz sektora morskiego należy rozpatrywać w kontekście Wytocznych Wspólnotowych w sprawie:

- 1) pomocy państwa dla transportu morskiego²⁴,
- 2) pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami²⁵.

Wytoczne w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego określają warunki, na jakich zezwala się państwom członkowskim tworzyć niektóre programy pomocy

²² Art. 107 ust. 3 lit. c) TFUE

²³ Dz. U. L 90 z 2010 r., s. 15

²⁴ Dz. U. C 13 z 17.01.2004 r., s. 3

²⁵ Dz. U. C 132 z 11.06.2009 r., s. 6

państwa dotyczące wsparcia sektora transportu morskiego w ramach realizacji ogólnych celów, takich jak:

- poprawa bezpieczeństwa i wydajności transportu morskiego oraz zadbanie, aby był on bardziej przyjazny dla środowiska,
- zachęcanie do rejestrowania statków pod banderami państw członkowskich lub ich powrotu pod te bandery,
- przyczynienie się do konsolidacji klastra morskiego posiadającego siedziby w państwach członkowskich, przy jednoczesnym utrzymaniu wszechstronnej konkurencyjności floty na rynkach światowych,
- utrzymanie i poszerzenie know-how gospodarki morskiej,
- ochrona i promowanie zatrudnienia marynarzy z państw członkowskich UE i państw EOG,
- wspieranie promocji nowych usług w dziedzinie żeglugi bliskiego zasięgu zgodnie z Białą Księgą poświęconą polityce transportowej UE.

Zgłoszony przez Polskę system podatku tonażowego jest ściśle związany z banderą statku. Zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy o podatku tonażowym pod pojęciem statku rozumie się morski statek handlowy o polskiej przynależności. Zgodnie z art. 9 kodeksu morskiego żeglugę pod polską banderą może uprawiać tylko statek o polskiej przynależności. Do opodatkowania podatkiem tonażowym kwalifikują się wyłącznie statki morskie wpisane do polskiego rejestru okrętowego. Podatek tonażowy ma na celu zastąpienie podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych w odniesieniu do każdego armatora prowadzącego działalność w międzynarodowym transporcie morskim – podatkiem w postaci ryczałtu naliczonego na podstawie łącznej pojemności netto wykorzystywanej przez niego floty (a nie jak w przypadku podatku dochodowego, od osiąganego przez armatora zysku z działalności). Zgodnie z ustawą o podatku tonażowym żegluga prowadzona wyłącznie między portami położonymi na terytorium Polski (kabotaż) nie kwalifikuje się do opodatkowania podatkiem tonażowym (art. 1 ustawy o podatku tonażowym). Na podstawie art. 7 ust. 3 ustawy o podatku tonażowym wydano Rozporządzenie Ministra Finansów z 1 października 2010 r. w sprawie sposobu prowadzenia przez armatorów opodatkowanych podatkiem tonażowym wykazu środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych²⁶, które weszło w życie 1 stycznia 2011 r. Warto zauważyć, że nie odnotowano

²⁶ Dz. U. z 2010 r., Nr 191, poz. 1280

pozytywnej zmiany w wyborze przez armatorów formy opodatkowania podatkiem tonażowym (jeden armator zdecydował się na ten system opodatkowania).

Z Decyzji Komisji Europejskiej w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) dotyczącej wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce wynika, że przedsiębiorstwa zarządzające mogą korzystać z podatku tonażowego tylko wtedy, gdy z obszaru Unii Europejskiej zapewnią one jednocześnie zarządzanie załogą i techniczne zarządzanie statkami. Podmioty zarządzające statkami to takie, które świadczą różne usługi na rzecz armatorów (np. przeglądy techniczne, rekrutacja i szkolenie załóg, zarządzanie załogą i eksploatacja statku).

Zapewnienie wykonania Wytycznych w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami²⁷ wiąże się również z dążeniem UE do skłonienia państw członkowskich do ratyfikacji Konwencji o pracy na morzu 2006. Z chwilą wejścia w życie tej konwencji, tylko taki pracodawca będzie mógł skorzystać z systemu podatku tonażowego, który będzie prowadził działalność zgodnie z jej postanowieniami. Ustawa o podatku tonażowym w związku z wymaganiami wynikającymi z decyzji Komisji znajduje się na etapie zmian²⁸.

Zmiana polskiej ustawy o podatku tonażowym musi zapewnić wykonanie warunków wynikających z Decyzji Komisji Europejskiej C 34/07 (ex N 93/06). Polski ustawodawca uznał, że przede wszystkim należy wprowadzić zmiany do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. w związku z wymogami Decyzji Komisji Europejskiej w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) dotyczącej wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce²⁹. Zmiany te powinny dotyczyć następujących zagadnień:

- 1) zarządzania statkiem,
- 2) odliczania składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne,
- 3) kwalifikacji statku świadczącego usługi transportu morskiego,
- 4) warunków uprawiania żeglugi pod polską (unijną) banderą (*genuine link*),
- 5) wykonania zobowiązań wynikających z Konwencji MLC,
- 6) zarządzania statkami z obszaru Unii Europejskiej,
- 7) identyfikacji centrów interesów,

²⁷ Dz. Urz. UE 2009, C132, s. 6

²⁸ Założenia do projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku tonażowym oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, MI, projekt z dnia 30 lipca 2010 r. wrzesień 2011, www.bip.mi.gov.pl

²⁹ Dz. U. L 90 z 2010, s. 15

- 8) wyłączenia selektywnego stosowania systemu podatku tonażowego,
- 9) okresów opodatkowania podatkiem tonażowym.

Zarządzanie statkiem

Do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. należy wprowadzić pojęcie zarządzania statkiem³⁰. Według Wytocznych Komisji Europejskiej w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami³¹ wyróżnia się trzy główne kategorie usług w zakresie zarządzania statkiem: zarządzanie załogą, zarządzanie techniczne, zarządzanie komercyjne.

Zarządzanie załogą (zarządzanie potencjałem niematerialnym) statku obejmuje usługi związane z: wyborem i zatrudnieniem odpowiednio wykwalifikowanych marynarzy, przygotowaniem list płac, zapewnieniem właściwej obsady na statkach, sprawdzeniem dokumentów potwierdzających kwalifikacje marynarzy, zapewnieniem marynarzom ochrony ubezpieczeniowej od nieszczęśliwych wypadków i w przypadku inwalidztwa, organizowanie podróży i wiz, obsługę rozliczeń w ramach opieki medycznej, ocenę pracy marynarzy oraz ich szkolenie.

Zarządzanie techniczne (zarządzanie potencjałem materialnym) statkiem polega na zapewnieniu zdatności statku do żeglugi i spełnieniu przez statek wymogów w zakresie technicznym, bezpieczeństwa i ochrony. Podmiot świadczący usługi w ramach zarządzania technicznego jest odpowiedzialny za podejmowanie decyzji o przeprowadzeniu remontu i konserwacji statku.

Zarządzanie komercyjne (zarządzenie w kierunku inwazji rynków) wiąże się ze zdobywaniem rynku i zapewnieniem sprzedaży pojemności ładunkowej statku przez czarterowanie statków, przyjmowanie bukingów ładunkowych lub pasażerskich, dbanie o obrót i wyznaczanie agentów. Polska zobowiązała się do umożliwienia przedsiębiorstwom zarządzającym statkami korzystania z podatku tonażowego tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwa te jednocześnie zapewnią zarządzanie załogą statków i techniczne zarządzanie statkami.

³⁰ Przedsiębiorstwa zarządzające statkami powinny spełniać wszystkie wymogi określone w Wytocznych Komisji Europejskiej w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami. Przez pojęcie zarządzania statkiem należy zatem rozumieć zarządzanie techniczne, które polega na zapewnieniu statkowi zdatności do żeglugi i zgodności w zakresie wymagań technicznych, bezpieczeństwa i ochrony oraz zarządzanie załogą, polegające na obsadzeniu statku załogą o właściwych kwalifikacjach i wymagany składzie oraz prowadzeniu wszystkich spraw związanych z załogą, w szczególności: przygotowaniu listy płac, zapewnieniu marynarzom ochrony ubezpieczeniowej od nieszczęśliwych wypadków i na wypadek inwalidztwa, organizowaniu podróży na statek i ze statku oraz wymaganych wiz, a także zapewnieniu korzystania z usług opieki medycznej, ocenie pracy marynarzy i ich szkoleniu.

³¹ Dz. Urz. UE 2009, C 132, s. 6

Odliczanie składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne

Zgodnie z Wytycznymi Komisji Europejskiej Polska zobowiązała się też do usunięcia z ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. możliwości odliczania składek na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne w przypadku armatora, który jest osobą fizyczną lub osobą fizyczną będącą wspólnikiem spółki osobowej³². Nie powinno być zatem możliwości stosowania tych odliczeń, a dla wszystkich podmiotów kwalifikujących się do opodatkowania podatkiem tonażowym należy przyjąć tę samą metodę obliczania podstawy opodatkowania podatkiem tonażowym i kwoty podatku tonażowego do zapłaty. W związku z tym należy uchylić art. 6 ustawy o podatku tonażowym z 2006 r.

Kwalifikacja statku świadczącego usługi transportu morskiego

Polska zobowiązała się do zmiany art. 3 ust. 1 pkt 2 i 4 ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. przez wprowadzenie kryterium, żeby działalność holowania i pogłębiania mogła być objęta systemem podatku tonażowego, transport morski powinien stanowić co najmniej 50% rocznego czasu pracy holownika lub pogłębiarki w roku podatkowym. Do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. należy wprowadzić pojęcie usług transportu morskiego. Usługi te obejmują przewóz ładunku i pasażerów drogą morską oraz holowanie pełnomorskie wykonywane przez holownik, a także pogłębianie i przewóz wydobytego materiału przez pogłębiarkę. Zgodnie z Decyzją Komisji Europejskiej w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) dotyczącej wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce holowanie może być objęte podatkiem tonażowym pod warunkiem, że co najmniej 50% czasu pracy faktycznie wykonywanej w ciągu roku przez holownik, a także przez pogłębiarkę stanowią usługi transportu morskiego. Dlatego konieczne jest wprowadzenie odpowiednich przepisów do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r.

Warunki uprawiania żeglugi pod polską banderą (*genuine link*)

Należy objąć wymogami uprawiania żeglugi pod polską banderą obowiązującymi właścicieli statków również podmioty zarządzające statkami. Pozwoli to na wzmocnienie więzi z państwem przynależności statku i jej zewnętrzną oznaką, jaką jest bandera³³.

Zobowiązania wynikające z Konwencji MLC

Chociaż Polska zobowiązała się do wprowadzenia (po wejściu w życie znowelizowanej ustawy o podatku tonażowym z 2006 r.) wymagań zawartych w Konwencji o pracy na

³² Zob. art. 4 ust. 3 – 5, art. 6 i art. 12 ust. 3 ustawy o podatku tonażowym z 2006 r.

³³ Wytyczne w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami, Dz. U. C 132 z 11 czerwca 2009 r., s. 6, pkt. 5.4

morzu w zakresie zobowiązań nałożonych na każdego pracodawcę (będącego właścicielem lub podmiotem zarządzającym statku), to zasadne wydaje się wprowadzenie odpowiednich przepisów do ustawy o pracy na morskich statkach handlowych, która powinna być zgodna z postanowieniami tej konwencji z chwilą jej wejścia w życie, w szczególności uwzględniając jej ratyfikację przez Polskę w 2011 r.³⁴ lub też zaprojektowanie zupełnie nowej ustawy o pracy na morzu. Należy dodać, że Konwencja o pracy na morzu w kompleksowy sposób reguluje zagadnienia z dziedziny morskiego prawa pracy, jako czwarta z kolei, po systemach konwencyjnych dotyczących: bezpieczeństwa życia na morzu (SOLAS), zapobiegania zanieczyszczaniu morza przez statki (MARPOL) oraz wymogów w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW). Dlatego też Konwencja MLC wymaga spójnej analizy, która nie będzie oderwana od konstrukcji wymienionych systemów konwencyjnych, bo jej celem jest zapewnienie zgodności ze wskazanymi systemami konwencyjnymi: SOLAS, MARPOL i STCW.

Zarządzanie statkami z obszaru Unii Europejskiej

Równocześnie Polska zobowiązała się, że do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. doda artykuł o wymogu prowadzenia działalności w zakresie zarządzania statkami z obszaru Unii Europejskiej oraz zatrudniania do działań wykonywanych na lądzie i na statkach głównie obywateli Unii Europejskiej. Całkowicie wykluczone zostało korzystanie z systemu podatku tonażowego przez zarządzających statkami spoza Unii. Do ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. należy wprowadzić przepis, z którego będzie wynikało, że podmiot zarządzający z terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej cudzym statkiem, w cudzym imieniu i na cudzy rachunek, na podstawie umowy, oraz posiadający ważny Dokument zgodności, obowiązany jest zapewnić, by większość zatrudnionych przez niego osób na lądzie lub na statkach stanowili obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej.

Identyfikacja miejsca centrum interesów

Zgodnie z ustawą o podatku tonażowym z 2006 r.³⁵, armatorem kwalifikującym się do objęcia podatkiem tonażowym może być przedsiębiorca zagraniczny w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej z 2004 r.³⁶ Nie ma zatem ograniczenia

³⁴ Ustawa z dnia 31 sierpnia 2011 r. o ratyfikacji Konwencji o pracy na morzu, przyjętej przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r., Dz. U. z 2011 r., nr 222, poz. 1324

³⁵ Art. 2 ust. 3 lit. c) ustawy o podatku tonażowym

³⁶ Dz. U. z 2004 r., nr 173, poz. 1807

dla przedsiębiorstw do prowadzenia działalności wyłącznie na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, aby kwalifikować się do polskiego systemu opodatkowania podatkiem tonażowym i podmioty takie mogą mieć siedzibę w innych państwach członkowskich Unii lub EOG. Natomiast musi być spełniony jeden z trzech warunków:

- 1) wszystkie kluczowe decyzje w zakresie zarządzania działalnością handlową i zarządzania strategicznego muszą być podejmowane w Polsce,
- 2) przedsiębiorca zagraniczny powinien mieć siedzibę (statutową) w Polsce,
- 3) kadra zarządzająca wyższego szczebla musi pracować w Polsce.

Wyłączenie selektywnego stosowania systemu podatku tonażowego

Wszystkie przedsiębiorstwa kwalifikujące się do opodatkowania podatkiem tonażowym, w tym również tworzące grupy przedsiębiorstw i podlegające opodatkowaniu w Polsce, muszą stosować system podatku tonażowego dla wszystkich kwalifikujących się rodzajów prowadzonej działalności, jeżeli jedno z nich wybrało taką formę opodatkowania.

Okres opodatkowania podatkiem tonażowym

Obecnie okres opodatkowania podatkiem tonażowym określony w ustawie o podatku tonażowym z 2006 r. wynosi 5 lat³⁷. Polska zobowiązała się do wprowadzenia zmian w tej ustawie przez wydłużenie tego okresu do 10 lat. W celu spełnienia warunku wynikającego z Decyzji Komisji Europejskiej w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) dotyczącej wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce należy zmienić art. 10 ustawy o podatku tonażowym z 2006 r. i wprowadzić przepis wydłużający okres, w którym armator podlega opodatkowaniu na czas nie krótszy niż 10 lat podatkowych. Przedsiębiorstwa, które dokonają wyboru opodatkowania podatkiem tonażowym muszą uwzględnić dwa razy dłuższą perspektywę niż obecnie, pozostając w systemie opodatkowania podatkiem tonażowym, co najmniej przez 10 lat. Ponadto przedsiębiorstwa będące płatnikami podatku tonażowego nie mogą przez pewien okres (tzw. okres opodatkowania podatkiem tonażowym) zrezygnować z tego opodatkowania. Ma to na celu zapobieganie stosowaniu zmian przez armatorów okresów opodatkowania podatkiem tonażowym i podatkiem dochodowym od osób prawnych w zależności od wielkości zysków i zadłużenia. W polskiej ustawie należy określić wyraźnie procedurę

³⁷ Art. 10 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej

zmiany opodatkowania oraz wprowadzić także niezbędne zmiany do ustawy o podatku dochodowym.

Inne rodzaje pomocy

W Wytocznych Wspólnoty w sprawie pomocy publicznej dla transportu morskiego, przewidziano możliwość udzielenia pomocy inwestycyjnej oraz na restrukturyzację (subwencje). Pomoc inwestycyjna musi być zgodna z polityką UE w zakresie bezpieczeństwa na morzu, poprawy wyposażenia na pokładzie statków wpisanych do rejestru państwa członkowskiego UE lub do wspierania bezpiecznych i czystych statków, przyczyniając się do ochrony środowiska (ma ona stanowić bodziec do modernizacji statków). Powinna też przestrzegać przepisów unijnych dotyczących budowy statków.

Pomoc dla transportu bliskiego zasięgu

W odniesieniu do idei wprowadzenia w Unii Europejskiej jednolitego europejskiego obszaru transportu w celu poprawy konkurencyjności³⁸, podstawowe zadanie ma polegać na usunięciu restrykcji kabotażowych oraz zniesieniu barier wobec żeglugi morskiej krótkiego zasięgu. Takie podejście pociąga za sobą zmiany prawa dotyczące kabotażu morskiego również w zakresie ochrony zatrudnienia pracowników Unii Europejskiej (np. jeśli chodzi o warunki obsady załogowej przy kabotażu wyspowym zastosowanie mają zasady kraju gospodarza, Rozporządzenie Rady 3577/92 z dnia 7 grudnia 1992 r. dotyczące stosowania zasady swobody świadczenia usług w transporcie morskim w obrębie państw członkowskich – kabotaż morski)³⁹. Interesującą koncepcją jest też powiązanie Błękitnego Pasa z koncepcją morskiego ruchu intra-UE, rozumianego jako ruch krajowy (a nie międzynarodowy).

Rejestr Unii Europejskiej i bandera Unii Europejskiej

Ponad dwie dekady temu podjęto debatę o utworzeniu rejestru o nazwie EUROS. Należy wspomnieć o wciąż powracającej idei utworzenia rejestru statków Unii Europejskiej i wprowadzenia „bandery unijnej dla transportu morskiego i żeglugi śródlądowej”. Pojawiło się też wiele opinii o ewentualnym negatywnym wpływie tej koncepcji na poziom zatrudnienia i utrzymania konkurencyjności marynarzy z Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, wynikających z wprowadzenia już wcześniej rejestru statków UE, w którym zabrakłoby powiązania unijnych marynarzy

³⁸ Komunikat Komisji Europejskiej *Mapa drogowa utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu*, KOM(2011)144

³⁹ Dz. U. L 364 z 12 grudnia 1992 r., s. 7

pracowników (*link of employment*) z nowym rejestrem (zgodnie ze stanowiskiem ITF będzie to raczej otwarcie dla państw trzecich). W tym kontekście należy pamiętać, że przecież część państw członkowskich Unii Europejskiej już wiele lat temu wprowadziła dodatkowe rodzaje rejestrów statków (drugi, międzynarodowy, *offshore*), co również miało wpływ na stan zatrudnienia marynarzy na statkach podnoszących banderę państw członkowskich UE.

7.2.2. Tworzenie otoczenia prawnego korzystnego dla marynarzy

Unia Europejska przejawia wysokie aspiracje w zakresie kreowania norm bezpieczeństwa morskiego. Wiąże się to z wprowadzaniem do prawa unijnego wyższych standardów niż te, które wynikają z prawa międzynarodowego (np. konwencji IMO, ILO). Reżimy wynikające z konwencji: SOLAS, MARPOL, STCW, a w szczególności MLC (z chwilą wejścia w życie), pomimo że mają na celu zachęcanie do wykonywania zobowiązań umownych, aby ujednolicić prawo i wprowadzać do prawodawstwa państw stron środki prawne zapewniające wyższą jakość miejsc pracy i wyższe standardy, z reguły przewidują tzw. minimalne standardy. W międzynarodowym prawie morskim tendencja taka utrzymuje się od dziesiątków lat i nie należy jej oceniać negatywnie, biorąc chociażby pod uwagę wiele stanowisk prezentowanych przez państwa wchodzące w skład społeczności międzynarodowej wobec ostatecznego konsensu, który jest ich wspólnym udziałem przy każdej umowie w procesie opracowywania tekstu umowy.

Konwencja MLC⁴⁰ nie weszła jeszcze w życie na świecie⁴¹. Ma ona pełnić rolę powszechnego morskiego kodeksu pracy⁴². Obecnie Konwencja o pracy na morzu coraz częściej jest określana jako *Seafarer's Bill of Rights*. Stanowi skonsolidowany system konwencyjny, obejmujący międzynarodowy dorobek prawny w zakresie morskiego prawa pracy. Z chwilą wejścia w życie Konwencji MLC, państwo bandery staje się odpowiedzialne za stosowanie jej postanowień, natomiast państwo pochodzenia marynarza zobowiązane będzie do inspekcji i monitorowania

⁴⁰ Konwencja MLC stanowi skonsolidowaną wersję standardów dotyczących warunków pracy i życia marynarzy na morzu, które stanowią rewizję 36 konwencji oraz 31 zaleceń

⁴¹ Zgodnie z klauzulą ratyfikacyjną wejdzie w życie po upływie 12 miesięcy od zarejestrowania przez dyrektora generalnego ratyfikacji 30 państw członkowskich, których łączny udział w całkowitym światowym tonażu brutto statków wynosi co najmniej 33%, art. VIII ust. 2 MLC), została ratyfikowana przez 20 państw (według stanu na dzień 30 stycznia 2012 r., www.ilo.org)

⁴² Zob. I. Christodoulou-Varotsi, D. A. Pentsov, *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*, Springer, 2008, s. 300 i n.; D.N. Dimitrova, *Seafarers' Rights in the Globalized Maritime Industry*, Kluwer Law International, 2010, s. 85)

pośrednictwa pracy⁴³, a państwo portu będzie miało prawo do inspekcji statków, które podnoszą banderę państw stron Konwencji MLC. W związku z ratyfikacją tej konwencji przez Polskę, ustawodawca polski powinien przygotować odpowiednie przepisy prawne, które pozwolą na zapewnienie skuteczności konwencji w polskim porządku prawnym.

Warto podkreślić, że z chwilą wejścia w życie Konwencji MLC w stosunku do państw stron przestają obowiązywać następujące konwencje MOP:

- 1) Konwencja nr 7 określająca najniższy wiek dopuszczania dzieci do pracy w marynarce z 1920 r.⁴⁴,
- 2) Konwencja nr 8 dotycząca odszkodowania na wypadek bezrobocia z powodu rozbicia się statku z 1920 r.⁴⁵,
- 3) Konwencja nr 9 w sprawie pośrednictwa pracy dla marynarzy z 1920 r.⁴⁶,
- 4) Konwencja nr 16 o obowiązkowych oględzinach lekarskich dzieci i młodocianych zatrudnionych na statkach z 1921 r.⁴⁷,
- 5) Konwencja nr 22 dotycząca umowy najmu marynarzy z 1926 r.⁴⁸,
- 6) Konwencja nr 23 o repatriacji marynarzy z 1926 r.⁴⁹,
- 7) Konwencja nr 68 w sprawie zaopatrzenia w żywność i służby wyżywienia załóg na statkach, przyjęta w Seattle w dniu 27 czerwca 1946 r. na Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy – MOP⁵⁰,
- 8) Konwencja nr 69 dotycząca świadectwa kwalifikacyjnego kucharzy okrętowych, przyjęta w Seattle w dniu 27 czerwca 1946 r. na Konferencji Ogólnej MOP⁵¹,
- 9) Konwencja nr 70 o zabezpieczeniach społecznych marynarzy z 1946 r. (nie weszła w życie), Polska ratyfikowała konwencję nr 70 w dniu 4 sierpnia 1956 r.,
- 10) Konwencja nr 73 w sprawie badania lekarskiego marynarzy, przyjęta w Seattle w dniu 29 czerwca 1946 r. na Konferencji Ogólnej MOP⁵²,

⁴³ Por. M. Tomaszewska: *Status konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. w prawie wspólnotowym*, Prawo Morskie, t. XXV, s. 85 – 99

⁴⁴ Dz. U. z 1925 r., nr 54, poz. 370

⁴⁵ Dz. U. z 1925 r., nr 54, poz. 372

⁴⁶ Dz. U. z 1925 r., nr 54, poz. 374

⁴⁷ Dz. U. z 1925 r., nr 54, poz. 388

⁴⁸ Dz. U. z 1931 r., nr 106, poz. 821

⁴⁹ Dz. U. z 1931 r., nr 106, poz. 821

⁵⁰ Dz. U. z 1954 r., nr 44, poz. 194

⁵¹ Dz. U. z 1954 r., nr 44, poz. 196

⁵² Dz. U. z 1954 r., nr 44, poz. 198

- 11) Konwencja nr 74 dotycząca świadectw kwalifikacyjnych starszych marynarzy, przyjętą w Seattle 29 czerwca 1946 r. na Konferencji Ogólnej MOP⁵³,
- 12) Konwencja nr 91 o płatnych urlopach marynarzy z 1949 r.⁵⁴,
- 13) Konwencja nr 92 dotycząca pomieszczenia załogi na statku, przyjęta w Genewie w dniu 18 czerwca 1949 r.⁵⁵,
- 14) Konwencja nr 133 w sprawie pomieszczenia załogi na statku z 1970 r.⁵⁶,
- 15) Konwencja nr 134 dotycząca zapobiegania wypadkom marynarzy przy pracy z 1970 r.⁵⁷,
- 16) Konwencja nr 145 o ciągłości zatrudnienia marynarzy z 1976 r.⁵⁸,
- 17) Konwencja nr 147 w sprawie minimalnych norm na statkach handlowych z 1976 r.⁵⁹,
- 18) Konwencja nr 178 dotycząca inspekcji warunków pracy i życia marynarzy z 1996 r.⁶⁰.

Pewne wyjątki dotyczą konwencji nr 92 i nr 133.

Duże znaczenia dla omawianej problematyki ma załącznik do Dyrektywy Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) oraz w sprawie konwencji o pracy na morzu z 2006 r. i zmiany Dyrektywy 1999/63/WE (Dz. Urz. UE z 2009 r., L124, s. 30). Dyrektywa 2009/13/WE będzie skuteczna z chwilą wejścia w życie Konwencji MLC. Załącznik do dyrektywy stanowi umowa zawarta między ECSA a ETF w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r.

Wprowadzanie odpowiednich standardów socjalnych w całej Unii Europejskiej wymaga jeszcze wiele wysiłku. Powraca się do pomysłu opracowania nowej dyrektywy o warunkach obsady załogowej, która miałaby na celu poprawę warunków socjalnych marynarzy i zapobieganie dumpingowi socjalnemu oraz dyskryminacji

⁵³ Dz. U. z 1954 r., nr 44, poz. 200

⁵⁴ Dz. U. z 1968 r., nr 39, poz. 277

⁵⁵ Dz. U. z 1954 r., nr 44, poz. 202

⁵⁶ Dz. U. z 1994 r., nr 107, poz. 512

⁵⁷ Dz. U. z 1980 r., nr 28, poz. 117

⁵⁸ Dz. U. z 1979 r., nr 29, poz. 166

⁵⁹ Dz. U. z 1997 r., nr 72, poz. 454

⁶⁰ Dz. U. z 2004 r., nr 139, poz. 1472

pomiędzy marynarzami z Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Unii Europejskiej, opartych na kryterium przynależności państwowej i/lub miejsca zamieszkania⁶¹.

Marynarska umowa o pracę

Aktualnie (2012 r.) w obowiązującej ustawie o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r. nieznana jest tzw. marynarska umowa o pracę⁶². Umowa ta może być zawarta na czas nieokreślony, określony, lub na czas podróży morskiej. W przypadku zawarcia kolejnej marynarskiej umowy o pracę nie stosuje się przepisów art. 25¹ kodeksu pracy, który stanowi, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy.

Wynagrodzenie

W projekcie ustawy o pracy na morzu zaproponowano podział wynagrodzenia za pracę na wynagrodzenie podstawowe oraz dodatek morski. Wprowadzenie dodatku morskiego jest uzasadnione przede wszystkim ze względu na specyfikę marynarskiej umowy o pracę. Wartość dodatku morskiego wypłacanego pracownikom mającym miejsce zamieszkania w UE lub innym państwie należącym do EOG, lub Konfederacji Szwajcarskiej ma być zwolniona od opodatkowania do wysokości diety z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, za każdy dzień wykonywania przez marynarza pracy na statku w podróży międzynarodowej. Ustalenie dodatku morskiego wymaga zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych⁶³ i jest systemowo zgodne z zasadami zwalniania z opodatkowania diety oraz innych należności z czasu podróży. Wysokość dodatku morskiego powinna być ustalana zgodnie z kryterium żeglugi, sposobu eksploatacji statku, szczególnych rodzajów uciążliwości i niebezpieczeństwa na statku.

Specyfika środowiska, w którym marynarz świadczy pracę oraz uwarunkowania społeczne (ekstremalne warunki pracy w środowisku morskim, przebywanie na statku morskim, długotrwałe i powtarzające się oderwanie od rodziny), pociągają za sobą analogiczne prawo do preferencji podatkowych z tytułu podróży służbowej, jak w przypadku innych zawodów.

⁶¹ Proposal for a Council Directive on manning conditions for regular passenger and ferry services operating between Member States (98/C 213/10), text with EEA relevance, COM(1998) 251 final - 98/0159/SYN)

⁶² Zob. Tytuł II, Prawidło 2.1. MLC

⁶³ Dz. U. z 2010 r., nr 51, poz. 307

Zasady opodatkowania dochodów marynarzy regulują również umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania (np. Konwencja między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Norwegii w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu podpisana w Warszawie w dniu 9 września 2009 r.⁶⁴).

Zasady szkolenia marynarzy i wydawania im świadectw

W Unii Europejskiej uznaje się, że odpowiedzią na potrzebę stworzenia warunków ułatwiających rekrutację i szkolenie europejskich marynarzy oraz zapewnienia możliwości awansu z pozycji marynarza na stanowisko oficerskie jest „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”. Unia Europejska ustaliła, że konieczne wprowadzenie takiego systemu kształcenia i rynku pracy, który będzie reagować bardziej elastycznie na potrzebę 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. Realizacja tego celu skierowana jest do państw członkowskich.

Zasady szkolenia marynarzy oraz wydawania im świadectw zostały uregulowane w prawie międzynarodowym, a przede wszystkim w międzynarodowej Konwencji o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW 1978), zmienionej w 1995 r. i ostatnio w 2010 r. (poprawki z Manili). Wszystkie państwa członkowskie UE są stronami tej konwencji. Do prawa Unii Europejskiej postanowienia Konwencji STCW po raz pierwszy zostały włączone w 1994 r. i podlega ono dostosowaniu odpowiednio do kolejnych zmian prawa międzynarodowego⁶⁵.

Wspomniane poprawki z Manili, które dotyczą przeciwdziałania oszukańczym praktykom w zakresie świadectw, wymogów zdrowotnych, szkolenia obejmującego ochronę i zagadnień związanych z rozwojem techniki oraz wymogów dla starszych

⁶⁴ Dz. U. nr 134, poz. 899. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 maja 2005 r. w sprawie określenia krajów i terytoriów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową dla celów podatku dochodowego od osób fizycznych; Dz. U. z 2005 r., nr 94, poz. 790)

⁶⁵ Dyrektywa Rady 94/58/WE w sprawie *minimalnego poziomu wyszkolenia marynarzy*, Dz. U. L 319 z 12 grudnia 1994 r., s. 28 ze zm. 98/35/WE, zastąpiona Dyrektywą 2001/25/WE w sprawie *minimalnego poziomu wyszkolenia marynarzy*, Dz. U. L 136 z 18 maja 2001 r., s. 17, ze zm. 2002/84/WE, 2003/103/WE, 2005/45/WE, zastąpiona Dyrektywą 2008/106/WE w sprawie *minimalnego poziomu wyszkolenia marynarzy*, Dz. U. L 323 z 3 grudnia 2008 r., s. 33)

młynarzy i nowych profili zawodowych (np. oficer elektroautomatyk) wymagają zmiany Dyrektywy 2008/106/WE. Ponadto za istotne uznano określenie obiektywnych granic dla wyjątków dotyczących: godzin odpoczynku po wachtach oraz młynarzy, którym powierzono zadania w zakresie bezpieczeństwa, ochrony i zapobiegania zanieczyszczeniom, co wiąże się ze zmianami Dyrektywy 1999/93/WE o umowie w sprawie organizacji czasu pracy młynarzy przyjętej przez Stowarzyszenie Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federację Związków Zawodowych Pracowników Transportu w Unii Europejskiej (FST)⁶⁶ i Dyrektywy 2009/13/WE dotyczącej wdrożenia umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie Konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz zmiany Dyrektywy 1999/63/WE⁶⁷.

W Unii Europejskiej wprowadzono wspólny mechanizm uznawania systemów szkolenia młynarzy i wydawania im świadectw w państwach trzecich. Zgodnie z art. 19 ust. 3 Dyrektywy 2008/106/WE w sprawie uznawania systemów państw trzecich, przewidziano trzymiesięczny termin wydania decyzji według uznania. Powinien on zostać zmieniony i ulec wydłużeniu do 18 miesięcy w celu dostosowania do wymogów Konwencji STWC w zakresie możliwości przeprowadzenia wymaganych procedur inspekcyjnych, dla których obecny termin trzech miesięcy jest zbyt krótki.

Z Konwencji STCW wynika obowiązek prowadzenia przez państwa rejestru wszystkich świadectw, potwierdzeń, przedłużeń ważności⁶⁸. Artykuł 11 ust. 4 Dyrektywy 2008/106 potwierdza obowiązek prowadzenia rejestru wydawanych świadectw. Postulowana zmiana⁶⁹ ma na celu zobowiązanie państwa członkowskiego do przesyłania Komisji Europejskiej wybranych informacji dostępnych w rejestrach świadectw młynarzy do celów statystycznych i zgodnie z wymogami ochrony danych w Unii Europejskiej. Komisja posiada uprawnienia wykonawcze w dziedzinie szkolenia młynarzy i wydawania im świadectw⁷⁰.

⁶⁶ Dz. U. L 167 z 2 lipca 1999 r., s. 33

⁶⁷ Dz. U. L 124 z 20 maja 2009 r., s. 30

⁶⁸ Prawidło I/2(14)

⁶⁹ Wniosek – dyrektywa zmieniająca Dyrektywę 2008/106/WE, KOM(2011)555

⁷⁰ Rozporządzenie PE i Rady 182/2011 z dnia 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję, Dz. U. z 2011 r., L 55

Należy wprowadzić jeden centralny rejestr, który zapewni łatwość dostępu do informacji. Obecnie w Polsce rejestry prowadzone są we wszystkich trzech urzędach morskich według właściwości miejscowej, co rodzi pewne trudności w pozyskiwaniu danych. Trwają także prace nad utworzeniem i organizacją Centralnej Morskiej Komisji Egzaminacyjnej, powołanej nową ustawą o bezpieczeństwie morskim⁷¹.

Niższe koszty pracy

Część postanowień Konwencji o pracy na morzu dotyczy zakresu spraw znajdujących się w kompetencjach Unii Europejskiej (np. normy europejskiego prawa pracy). W związku z tym Decyzją Rady 2007/431/WE z dnia 7 czerwca 2007 r.⁷² została udzielona państwom członkowskim zgoda na ratyfikację Konwencji o pracy na morzu. Konwencja ta stanowi, że każde państwo strona zapewni, iż marynarze podlegający prawodawstwu socjalnemu i osoby będące na ich utrzymaniu (w zakresie określonym przez prawo krajowe) są upoważnieni do świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego nie mniej korzystnych niż świadczenia oferowane pracownikom na lądzie⁷³.

Zgodnie z Konwencją MLC umowy o pracę zawierane przez marynarzy powinny określać środki, za pomocą których armator zapewnia marynarzom różne rodzaje świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego, jak również uwzględniać inne istotne informacje dotyczące środków pozostających w dyspozycji armatora, takich jak ustawowe potrącenia z wynagrodzeń marynarzy i składki, które mogą być wpłacane przez armatorów stosownie do wymogów określonych upoważnionych instytucji zgodnie z krajowymi systemami zabezpieczenia społecznego.

Konwencja MLC stanowi, że państwo strona, pod którego banderą pływa dany statek, efektywnie sprawując jurysdykcję w zakresie spraw socjalnych, powinno upewnić się, że armatorzy wypełniają obowiązki w zakresie zapewnienia zabezpieczenia społecznego, w tym obowiązki wnoszenia składek do systemu zabezpieczenia społecznego.

Należy jednak pamiętać, że zmniejszenie składek, na przykład przez obniżenie podstawy ich wymiaru, może stanowić ulgę dla pracodawców, jednak kosztem zabezpieczenia społecznego pracowników, prowadząc do obniżenia świadczeń pracowniczych z ubezpieczenia społecznego. W takiej sytuacji koszty pomocy

⁷¹ Art. 77 ustawy o bezpieczeństwie morskim, Dz. U. z 2011 r., nr 228, poz. 1368

⁷² Dz. Urz. UE. L 161, s. 63

⁷³ Prawidło 4(5) MLC

publicznej dla pracodawcy ponieśliby pracownicy. W tym przypadku uzasadnionym działaniem, nienaruszającym uprawnień pracowników, byłaby refundacja pracodawcom w całości lub w części kosztów opłaconych składek, zgodna z Wytocznymi Wspólnoty w sprawie pomocy publicznej dla transportu morskiego⁷⁴.

Państwowa Komisja Badania Wypadków Morskich

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/18/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. ustanawiająca podstawowe zasady regulujące dochodzenia w sprawach wypadków w sektorze transportu morskiego i zmieniająca dyrektywę Rady 1999/35/WE oraz dyrektywę 2002/59/WE Parlamentu Europejskiego i Rady⁷⁵ weszła w życie 17 czerwca 2009 r., dwadzieścia dni po publikacji w Dzienniku Urzędowym UE⁷⁶. Termin transpozycji dyrektywy został wyznaczony na 17 czerwca 2011 r. Do tej daty państwa członkowskie miały obowiązek wprowadzenia w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania dyrektywy. W przepisach tych powinny być zawarte odesłania do dyrektywy lub odesłanie takie powinno towarzyszyć urzędowej publikacji wspomnianych przepisów krajowych. Sposób dokonania odesłania ustalany jest przez państwa członkowskie. Następnie państwa członkowskie miały obowiązek przekazania Komisji Europejskiej tekstu głównych przepisów prawa krajowego, które przyjmują w dziedzinie objętej dyrektywą⁷⁷. Chodzi o notyfikację do Bazy Notyfikacji Krajowych Środków Wykonawczych. Polska nie notyfikowała w terminie krajowych środków wykonawczych.

Baza Notyfikacji Krajowych Środków Wykonawczych jest centralnym i elektronicznym rejestrem dostępnym na stronie internetowej⁷⁸, który funkcjonuje we wszystkich państwach członkowskich. Jest dyspozycyjna we wszystkich językach urzędowych UE. Służy do oficjalnej notyfikacji Sekretariatowi Generalnemu Komisji krajowych aktów prawnych przyjętych w celu implementacji dyrektyw. Hasła i loginy zostały udostępnione pracownikom ministerstw, a zarządcą centralnym bazy jest dyrektor Departamentu Prawa Unii Europejskiej w MSZ. Zatwierdza on krajowe akty prawne wstępnie zamieszczone w bazie i przesyła je w formie komunikatu państwa

⁷⁴ Dz. Urz. UE C 13 z dnia 17 stycznia 2004 r.

⁷⁵ Tekst mający znaczenie dla EOG; Dz. Urz. UE L 131 z dnia 28 maja 2009 r., str. 114 – 127

⁷⁶ Art. 26 Dyrektywy 2009/18

⁷⁷ Art. 25 Dyrektywy 2009/18

⁷⁸ <https://mne.cec.eu.int>

członkowskiego UE⁷⁹. Nieterminowa notyfikacja, naruszenie jej procedury lub brak notyfikacji wywołują poważne konsekwencje. Wprawdzie brak notyfikacji nie jest równoznaczny z brakiem implementacji, ale z powodu braku notyfikacji jednostka może powołać się na ten fakt przed sądem krajowym, na którym ciąży wówczas obowiązek odmowy zastosowania krajowego przepisu, który nie został notyfikowany zgodnie z dyrektywą⁸⁰.

Ponadto w przypadku braku notyfikacji przepisów krajowych transponujących dyrektywę, Komisja Europejska wszczyna postępowanie z tytułu naruszenia przez państwo członkowskie zobowiązań traktatowych na podstawie art. 258 TFUE (dawny artykuł 226 TWE). Decyzja o wszczęciu postępowania należy do kompetencji dyskrecjonalnej Komisji Europejskiej. Jeśli Komisja uzna, że państwo członkowskie uchybiło jednemu z zobowiązań, które na nim ciąży na mocy traktatów, kieruje do państwa tak zwany „list ostrzegawczy”, umożliwiając państwu przedstawienie swych uwag. Następnie Komisja wydaje uzasadnioną opinię w sprawie. Jeśli państwo to nie zastosuje się do opinii w terminie określonym przez Komisję, może ona wnieść sprawę do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Po wejściu w życie Traktatu Lizbońskiego, Trybunał Sprawiedliwości na wniosek Komisji, orzekając o uchybieniu zobowiązań przez państwo, może nałożyć na państwo karę pieniężną (ryczałt i/lub kara dzienna). Wcześniej kara mogła być nałożona tylko na wniosek Komisji w przypadku, gdy państwo nie wykonało wyroku Trybunału Sprawiedliwości. Obecnie istnieje możliwość nakładania kar pieniężnych na państwa przy okazji stwierdzenia przez Trybunał Sprawiedliwości uchybienia zobowiązaniom przez państwo.

Polska nie notyfikowała w terminie krajowych środków wykonawczych do Dyrektywy 2009/18 dotyczącej dochodzeń w sprawach wypadków morskich. W konsekwencji Komisja Europejska wezwała Polskę do usunięcia uchybienia. W związku z brakiem powiadomienia o środkach transpozycji dyrektywy, Komisja Europejska skierowała do Polski uzasadnioną opinię. Przekazanie tej opinii stanowi ostatni etap postępowania administracyjnego przeciwko państwu, przed ewentualnym wniesieniem sprawy do Trybunału Sprawiedliwości. Kolejnym etapem będzie więc skierowanie przez Komisję Europejską skargi przeciwko Polsce do

⁷⁹ J. Barcz (red.), współpraca A. Grzelak, M. Kapko, A. Siwek, *Wytyczne polityki legislacyjnej i techniki prawodawczej: zapewnienie efektywności prawu Unii Europejskiej w polskim prawie krajowym*, Warszawa 2009, s. 102

⁸⁰ Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 30 kwietnia 1996 r. w sprawie C-194/94 *CIA Security International SA przeciwko Signalson SA oraz Securitel SPRL*, Zb. Orz. Trybunału Europejskiego 1996, s. I-02201

Trybunału Sprawiedliwości. Praktyczne skutki braku transpozycji Dyrektywy 2009/18 mogą być dotkliwe. Celem dyrektywy jest poprawa bezpieczeństwa morskiego oraz zapobieganie zanieczyszczaniu morza przez statki poprzez nałożenie obowiązku organizowania w państwach członkowskich dochodzeń w sprawie bezpieczeństwa po najpoważniejszych wypadkach morskich. Dochodzenia te, niezależne od ewentualnych dochodzeń w sprawach karnych i prowadzone przez niezależne organy, mają określać przyczyny wypadków i umożliwić wyciąganie na ich podstawie wniosków służących poprawie bezpieczeństwa morskiego w przyszłości. Zaniedbując podjęcie niezbędnych środków, Polska uniemożliwiła wprowadzenie wspomnianych zasad dotyczących prowadzenia dochodzeń⁸¹.

Zgodnie z Dyrektywą 2009/18 marynarze uznawani są za szczególną kategorię pracowników. Ponadto, uwzględniając ogólny charakter przemysłu morskiego oraz różnych jurysdykcji, z którymi mogą mieć kontakt, potrzebują szczególnej ochrony, przede wszystkim w odniesieniu do kontaktów z organami publicznymi. Biorąc pod uwagę większe bezpieczeństwo na morzu, marynarze powinni mieć możliwość korzystania ze sprawiedliwego traktowania w sytuacji wypadku morskiego. W każdym czasie należy chronić prawa człowieka przysługujące marynarzom. Wszelkie dochodzenia w sprawie bezpieczeństwa trzeba prowadzić szybko i sprawiedliwie. W związku z tym państwa członkowskie powinny, zgodnie z ich prawem krajowym, w większym stopniu uwzględniać przepisy wytycznych IMO⁸² w zakresie sprawiedliwego traktowania marynarzy w sytuacji wypadku morskiego⁸³.

Dyrektywa 2009/18, oprócz związania państw członkowskich wspomnianymi wytycznymi IMO, zobowiązała je do ustanowienia ram stałej współpracy z Komisją Europejską. Państwa członkowskie mają obowiązek ustanowienia Zespołu do spraw Stałej Współpracy (*Permanent Cooperation Framework*), umożliwiającego działalność ich właściwym organom dochodzeniowym zgodnie z wytycznymi Dyrektywy 2009/18. Ponadto dyrektywa reguluje między innymi współpracę z zainteresowanymi państwami trzecimi, zasady przechowywania dowodów, sprawozdania dotyczące wypadków, możliwość uruchomienia systemu wczesnego ostrzegania przy pomocy Komisji

⁸¹ Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 24.11.2011 r. w sprawie bezpieczeństwa morskiego, IP/11/1411

⁸² Wytyczne IMO w zakresie sprawiedliwego traktowania marynarzy w sytuacji wypadku morskiego, zawarte w Rezolucji LEG.3(91) komitetu prawnego IMO z dnia 27 kwietnia 2006 r. i zatwierdzone przez organ zarządzający Międzynarodowej Organizacji Pracy na swojej 296. sesji w dniach 12 – 16 czerwca 2006 r.

⁸³ Pkt 9 Preambuły do Dyrektywy 2009/18

Europejskiej, europejską bazę danych o wypadkach morskich, sprawiedliwe traktowanie marynarzy w sytuacji wypadku morskiego, funkcjonowanie Komitetu ds. Bezpiecznych Mórz i Zapobiegania Zanieczyszczeniom Morza przez Statki (COSS)⁸⁴.

Obecnie projekt polskiej ustawy o Państwowej Komisji Badania Wypadków Morskich znajduje się w końcowym etapie legislacyjnym, co nie zmienia faktu, że również w tym przypadku ustawodawca polski uchybił terminowi transpozycji (17 czerwca 2011 r.).

7.3. Założenia do ustaw warunkujących wdrożenie systemu zabezpieczenia społecznego polskich marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej

7.3.1. Prawo Unii Europejskiej

Pod pojęciem zabezpieczenia społecznego marynarzy należy rozumieć system gwarancji i środków służących zaspokojeniu społecznie usprawiedliwionych potrzeb marynarzy, którzy utracili zdolność do pracy lub doznali ograniczenia zdolności do pracy, albo zostali nadmiernie obciążeni kosztami utrzymania rodziny⁸⁵. Ponadto art. 67 Konstytucji RP przyznaje obywatelom polskim prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo i po osiągnięciu wieku emerytalnego, a ponadto ze względu na pozostawanie bez pracy nie z własnej woli, gdy osoba ta nie ma innych środków utrzymania. Wspomniany przepis Konstytucji RP adresowany jest wprost do obywateli polskich, ale ze względu na wiążącą Polskę zasadę niedyskryminacji ze względu na narodowość, obywatel Unii Europejskiej w Polsce ma prawo do niedyskryminacyjnego traktowania. Dotyczy to również systemu zabezpieczenia społecznego.

Prawo zabezpieczenia społecznego obowiązujące w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej tworzone jest przede wszystkim na poziomie krajowym, ale Unia Europejska może podejmować działania zgodnie z zasadą przyznanych kompetencji. Zabezpieczenie społeczne nie należy do wyłącznych kompetencji Unii, ani też do kompetencji dzielonych między Unię Europejską

⁸⁴ Rozporządzenie (WE) nr 2099/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 listopada 2002 r. ustanawiające Komitet ds. Bezpiecznych Mórz i Zapobiegania Zanieczyszczeniom Morza przez Statki (COSS) i zmieniające Rozporządzenia dotyczące bezpieczeństwa na morzu i zapobiegania zanieczyszczeniom morza przez statki, Dz. Urz. UE L 324 z 29 listopada 2002 r., s. 1 – 5, Polskie wydanie specjalne: Rozdział 07 Tom 007, s. 168 – 172

⁸⁵ Por. Cz. Jackowiak [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, wyd. 2, PWN Warszawa 1985 s. 449. Podobnie J. Piotrowski, *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, Książka i Wiedza, Warszawa 1966

i państwa członkowskie. W konsekwencji zabezpieczenie społeczne należy do kompetencji państw członkowskich wspierających, koordynujących lub uzupełniających działania. Oznacza to, że działania Unii nie zastępują kompetencji państw członkowskich, a prawnie wiążące akty Unii przyjęte na podstawie traktatów, w dziedzinach objętych tym rodzajem kompetencji, nie mogą prowadzić do harmonizacji przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich. Taka kwalifikacja zabezpieczenia społecznego ulega modyfikacji przy uwzględnieniu założenia, że zabezpieczenie społeczne stanowi istotny element swobodnego przepływu osób. Za taką kwalifikacją opowiadają się organy Unii Europejskiej. Pewną wskazówkę zawiera art. 2 ust. 3 TUE, zgodnie z którym państwa członkowskie koordynują swoją politykę gospodarczą i zatrudnienia na zasadach przewidzianych w traktacie, do których określenia Unia ma kompetencję. Oznacza to, że Unia Europejska posiada kompetencje do określenia zasad koordynacji polityki zatrudnienia prowadzonych przez poszczególne państwa członkowskie, w tym przez Polskę. Niekompletna byłaby więc analiza zagadnienia zabezpieczenia społecznego marynarzy w oderwaniu od regulacji unijnych.

Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej przyjmują w dziedzinie zabezpieczenia społecznego środki niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników. Zastosowanie znajduje tu zwykła procedura ustawodawcza. Kompetencje Unii Europejskiej do podejmowania działań legislacyjnych w zakresie zabezpieczenia społecznego znajduje więc podstawę traktatową w art. 48 TFUE (dawny artykuł 42 TWE). Przepis ten nie jest bezpośrednio skuteczny⁸⁶, czyli jednostki nie mogą się na niego powołać przed sądem krajowym w celu realizacji uprawnień wynikających z prawa Unii Europejskiej. Jest to naturalne, ponieważ omawiany przepis zawiera wyłącznie normy kompetencyjne. Ponadto zgodnie ze wspomnianym przepisem, obowiązkiem Rady jest ustanowienie systemu umożliwiającego zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń (zasada sumowania okresów). Równocześnie system ten ma umożliwiać wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytoriach innych państw członkowskich niż państwo wypłaty świadczenia (uchylenie klauzuli zamieszkania i zasada eksportu świadczeń).

⁸⁶ Wyrok Trybunału z dnia 10 marca 2011 r. w sprawie C-379/09 *Maurits Casteels przeciwko British Airways plc.*, sentencja pkt 1, Zb. Orz. niepublikowany

Podmiotami uprawnionymi do korzystania z wymienionych środków są migrujący pracownicy najemni, osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz osoby od nich zależne. Jeżeli chodzi o marynarzy w znacznej mierze będą to pracownicy najemni, natomiast w przypadku pracowników szeroko rozumianego sektora morskiego będą to zarówno pracownicy najemni, jak i osoby pracujące na własny rachunek. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że pojęcie pracownika w prawie Unii Europejskiej ma autonomiczny charakter, niezależny od regulacji obowiązujących w poszczególnych państwach członkowskich, a w szczególności niezależne od podstawy prawnej i formy zatrudnienia (umowny czy pozaumowny stosunek pracy itd.). Pracownikiem najemnym w rozumieniu prawa Unii Europejskiej jest osoba, która świadczy pracę na rzecz innej osoby i pod jej kierunkiem w zamian za wynagrodzenie. Pracownikiem samodzielnym jest osoba, która świadczy pracę na własny rachunek w zamian za wynagrodzenie. Nie ma wobec tego znaczenia podstawa prawna świadczenia pracy, a jedynie fakt jej świadczenia w zamian za wynagrodzenie. Oznacza to, że osoby pracujące na przykład na podstawie umowy cywilnoprawnej w Polsce odpowiadają definicji pracownika w rozumieniu prawa Unii Europejskiej i mogą w pełni korzystać z uprawnień przysługujących pracownikom według prawa unijnego. Dla zatrudnienia na statkach kluczowe znaczenie ma pojęcie pracodawcy, przez które należy rozumieć przedsiębiorstwo lub osobę wypłacającą wynagrodzenie. Oznacza to, że pracodawcą nie musi być ani armator, ani właściciel statku, a ponadto pracodawca nie musi pochodzić z państwa bandery statku. Efektywne wykorzystanie unijnych mechanizmów, regulujących prawo właściwe dla stosunków zatrudnienia na statkach, może wpłynąć na zwiększenie zatrudnienia Europejczyków na podstawie prawa jednego z państw członkowskich Unii, niekoniecznie na statkach pod banderą danego państwa członkowskiego. Odejście od wymogu państwa bandery przypomina do złudzenia zasadę niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Swobody rynku unijnego opierają się na zasadzie niedyskryminacji ze względu na narodowość i stopniowo otwierają się na nowych obywateli z państw trzecich będących legalnymi podmiotami prawa unijnego.

Promowanie zatrudnienia, poprawa warunków życia i pracy oraz odpowiednia ochrona socjalna stanowią jeden z podstawowych celów Unii. Na Unii Europejskiej i państwach członkowskich ciąży obowiązek wprowadzenia w życie środków służących realizacji tych celów. Z tego względu Unia Europejska wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich, między innymi w zakresie: zabezpieczenia

społecznego, ale także polepszenia środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, warunków pracy, ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę oraz w informacji i konsultacji z pracownikami⁸⁷. Komisja Europejska zachęca do współpracy między państwami członkowskimi i ułatwia koordynację ich działań we wszystkich dziedzinach polityki społecznej. Dotyczy to między innymi zatrudnienia, prawa pracy i warunków pracy oraz zabezpieczenia społecznego pracowników na morzu. Komisja proceduje w ścisłym kontakcie z państwami członkowskimi⁸⁸. Służą temu szczególne organy (m. in. komitety) i procedury przedstawione w kolejnych podrozdziałach.

Wraz z wejściem w życie Traktatu Lizbońskiego moc wiążącą równą traktatom uzyskała Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁸⁹. Artykuł 34 tej Karty wymienia sytuacje, w których Unia uznaje i szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych. Chodzi o zapewnienie ochrony w takich przypadkach, jak: macierzyństwo, choroba, wypadki przy pracy, zależność lub podeszły wiek oraz w wyniku utraty zatrudnienia, zgodnie z zasadami ustanowionymi w prawie Unii a także w ustawodawstwach i praktykach krajowych. Przepis ten nie zamyka katalogu sytuacji podlegających ochronie, a jedynie wskazuje możliwe przypadki. Zakres podmiotowy ochrony, przyznawanej na podstawie omawianego przepisu Karty, obejmuje każdą osobę mającą miejsce zamieszkania i przemieszczającą się legalnie w obrębie Unii Europejskiej. Nie pojawi się tu cecha obywatelstwa Unii. Oznacza to, że wspomniany przepis może stanowić źródło uprawnień na przykład dla marynarzy obcego pochodzenia (z państw trzecich spoza UE) świadczących pracę na statkach na rzecz pracodawcy unijnego, a niekoniecznie na statkach pod banderą jednego z państw członkowskich Unii. Prawo właściwe dla stosunku zatrudnienia reguluje Rozporządzenie 883/04.

Przepisy z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego tworzone są na szczeblu Unii Europejskiej od ponad 50 lat. Zmieniały się wraz z rosnącą rolą prawa europejskiego w życiu obywateli Unii. Za dzień przełomowy uznaje się 1 maja 2010 r., kiedy zaczął obowiązywać nowy pakiet prawodawczy zwany „nową koordynacją”. Obejmuje on z jednej strony Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów

⁸⁷ Art. 153 (dawny art. 137 TWE)

⁸⁸ Art. 156 (dawny art. 140 TWE)

⁸⁹ Art. 6 ust. 1 akapit pierwszy TUE

zabezpieczenia społecznego, zmienione Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 988/2009 z dnia 16 września 2009 r. zmieniającym Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz określające treść załączników, oraz z drugiej strony Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania Rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Rozporządzenie nr 883/2004 weszło w życie 20 maja 2004 r., tj. dwadzieścia dni po ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej, ale skutki prawne wywołuje dopiero od 1 maja 2010 r., czyli od dnia wejścia w życie Rozporządzenia wykonawczego nr 987/2009. W następstwie wejścia w życie Rozporządzenia wykonawczego nr 987/2009 utraciło moc prawną uprzednio obowiązujące Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie oraz Rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie. W rezultacie Rozporządzenie nr 1408/71 i wykonawcze w stosunku do niego Rozporządzenie nr 574/72 utraciły moc prawną z dniem 30 kwietnia 2010 r. Rozporządzenie nr 1408/71 było zmieniane i aktualizowane ponad pięćset razy, a Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał na jej podstawie ponad siedemset orzeczeń, których treść w znacznej mierze nadal pozostaje aktualna.

Rozporządzenie nr 883/04 rozszerzyło zakres podmiotowy koordynacji, w następstwie czego więcej osób niż poprzednio może z niej korzystać. Uprzednio obejmowała ona tylko pracowników i ich rodziny, a obecnie również osoby, które nie mają pracy lub jeszcze nie podjęły pracy, lub już nie pracują. Jednocześnie Rozporządzenie 883/04 rozszerzyło zakres przedmiotowy koordynacji na nowe świadczenia, takie jak równoważne świadczenie dla ojców czy świadczenia przedemerytalne. Podjęto działania na rzecz uruchomienia nowej sieci elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego, tj. system EESSI. Ułatwi on współpracę między instytucjami pochodzącymi z różnych państw członkowskich, spowoduje szybsze przyznawanie świadczeń w związku z brakiem konieczności stosowania formularzy E w formie papierowej.

Od dnia 1 stycznia 2011 r. nową koordynacją zostali objęci obywatele państw trzecich, tj. krajów nienależących do Unii Europejskiej, zamieszkujący legalnie na obszarze Unii Europejskiej i korzystający z prawa do migracji wewnątrz Unii. Tego dnia weszło w życie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. rozszerzające Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i Rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo⁹⁰. Wyjątkiem jest Dania i Wielka Brytania. Dania nie uczestniczyła w przyjęciu Rozporządzenia nr 1231/2010 i nie jest nim związana, ani go nie stosuje⁹¹. Nie uczestniczyła również w przyjęciu poprzednio obowiązującego Rozporządzenia Rady nr 859/2003 z dnia 14 maja 2003 r. rozszerzającego przepisy Rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 i Rozporządzenia (EWG) nr 574/72 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi przepisami wyłącznie ze względu na ich obywatelstwo⁹². W związku z tym Dania nie była nim nigdy związana, ani mu nie podlegała⁹³. Oznacza to, że obywatele państw trzecich w przypadku Danii nie mogą korzystać ani z „nowej”, ani ze „starej” koordynacji. Z punktu widzenia pracy na statkach skutkuje to niemożnością skorzystania z zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego w przypadku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy duńskiego. Ograniczenia stosowania zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego dotyczą również Wielkiej Brytanii, która nie uczestniczyła w przyjęciu Rozporządzenia nr 1231/2010 i nie jest nim związana, ani go nie stosuje⁹⁴. Oznacza to, że obywatele państw trzecich nie mogą korzystać z „nowej” koordynacji w przypadku Wielkiej Brytanii. Mogą natomiast korzystać z zasad „starej” koordynacji, ponieważ Irlandia i Wielka Brytania powiadomiły listami z dnia 19 i 23

⁹⁰ Dz. Urz. UE L 344 z 29.12.2010, str. 1 – 3

⁹¹ Art. 1 i 2 Protokołu (nr 22) w sprawie stanowiska Danii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wyraźne postanowienie w tej kwestii zawarte zostało także w pkt 19 Preambuly do Rozporządzenia nr 1231/2010

⁹² Dz. Urz. UE L 124 z 20.5.2003, str. 1 – 3

⁹³ Art. 1 i 2 Protokołu w sprawie stanowiska Danii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską

⁹⁴ Art. 1 i 2 Protokołu (nr 21) w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wyraźne postanowienie w tej kwestii zawarte zostało także w pkt 18 Preambuly do Rozporządzenia nr 1231/2010

kwietnia 2002 r. o zamiarze wzięcia udziału w przyjęciu i stosowaniu Rozporządzenia nr 859/2003⁹⁵.

7.3.2. Umowy międzynarodowe

Jeżeli chodzi o umowy międzynarodowe z zakresu zabezpieczenia społecznego, można wyróżnić umowy wielostronne, które wiążą państwa członkowskie Unii Europejskiej z państwami trzecimi, oraz umowy dwustronne zawierane pomiędzy danym państwem członkowskim a państwem trzecim. Podstawą stosunków między Unią Europejską a państwami trzecimi są porozumienia, dotyczące między innymi współpracy w zakresie zabezpieczenia społecznego. Obecnie obowiązują następujące najważniejsze porozumienia tego rodzaju: umowy o partnerstwie i współpracy (kraje Wspólnoty Niepodległych Państw), układy o stabilizacji i stowarzyszeniu (była jugosłowiańska Republika Macedonii i Chorwacja), układy euro-śródziemnomorskie (południowa część regionu śródziemnomorskiego), umowy o współpracy (Syria), porozumienie w sprawie współpracy i unii celnej (San Marino), układ o stowarzyszeniu z Turcją. Ponadto, państwa członkowskie mogą łączyć z państwami nieczłonkowskimi umowy dwustronne.

Szczególny rodzaj relacji w zakresie zabezpieczenia łączy Unię Europejską z państwami Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA): Islandią, Liechtensteinem, Norwegią i Szwajcarią. Kraje te, z wyjątkiem Szwajcarii, wraz z państwami członkowskimi Unii Europejskiej tworzą Europejski Obszar Gospodarczy. Unię Europejską i Szwajcarię wiąże szczególna umowa zawierająca regulacje z zakresu zabezpieczenia społecznego. W konsekwencji Europejski Obszar Gospodarczy i Szwajcaria są objęte koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego. W stosunku do pozaunijnych krajów EOG i Szwajcarii stosuje się obecnie Rozporządzenie 1408/71 i Rozporządzenie wykonawcze 574/72, ponieważ nowe Rozporządzenie nr 883/04 i Rozporządzenie wykonawcze nr 987/2009 znajdują w nich zastosowanie dopiero, gdy zmienione zostaną porozumienie EOG i umowa ze Szwajcarią.

Większość umów dwustronnych stanowiących podstawę stosunków między Polską a wybranymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej została wypowiedziana przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Jedynie na podstawie załącznika III do Rozporządzenia nr 1408/71 w mocy pozostały niektóre postanowienia Umowy

⁹⁵ Art. 3 Protokołu w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską

między Polską Rzeczypospolitą Ludową a Republiką Federalną Niemiec z dnia 9 października 1975 r. o zaopatrzeniu emerytalnym i wypadkowym, pod warunkami i w zakresie określonym w art. 11 ust. 3, art. 19 ust. 4, art. 27 ust. 5 i art. 28 ust. 2. umowy z dnia 8 grudnia 1990 r. o zabezpieczeniu społecznym. Obowiązywała tu zasada korzyści. Aktualnie obowiązujące Rozporządzenie 883/04 nie przejęło treści załącznika III do Rozporządzenia 1408/71, wobec czego podstawą stosunków między Polską i Niemcami od dnia 1 maja 2010 r. jest wyłącznie tak zwana nowa koordynacja, czyli system stworzony na podstawie Rozporządzenia nr 883/04. Jest to istotne dla marynarzy i innych pracowników sektora morskiego, którzy świadczyli w przeszłości, nawet przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej, pracę na rzecz pracodawcy niemieckiego na statku, niekoniecznie pod niemiecką banderą.

Wśród umów dwustronnych stanowiących podstawę stosunków między Polską a wybranymi państwami trzecimi obecnie obowiązują między innymi:

- 1) umowa z 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczypospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki,
- 2) umowa z 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczypospolitą Polską a Kanadą,
- 3) umowa z 2006 r. między Rzeczypospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym,
- 4) umowa z 1958 r. między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii o ubezpieczeniu społecznym (w odniesieniu do: Chorwacji, Bośni i Hercegowiny, Serbii oraz Czarnogóry)⁹⁶.

7.3.3. Zasada stosowania jednego systemu

W celu uniknięcia zbiegu przepisów osoby migrujące w obszarze Unii Europejskiej poddane są systemowi zabezpieczenia społecznego tylko jednego państwa członkowskiego. Przyjęto ogólną zasadę, zgodnie z którą ustawodawstwem mającym zastosowanie jest ustawodawstwo państwa członkowskiego wykonywania pracy. Jeśli w określonych sytuacjach uzasadnione są inne kryteria stosowności, to możliwe i niezbędne jest zastosowanie zasad szczególnych, które również określa Rozporządzenie 883/04. Dla pełnej efektywności zasady jednego systemu konieczne

⁹⁶ Szczegóły w tym zakresie znajdują się na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

jest określenie prawa właściwego, czyli znajdującego zastosowanie w danej sytuacji. Zasady te zostały ujęte w Tytule II Rozporządzenia 883/04. Wprowadzono ogólną zasadę właściwości ustawodawstwa państwa członkowskiego miejsca wykonywania pracy (*lex loci laboris*)⁹⁷. W myśl tej zasady do pracownika najemnego lub samodzielnego wykonującego pracę na terytorium danego państwa członkowskiego stosuje się ustawodawstwo tego państwa, bez względu na miejsce zamieszkania pracownika, to znaczy nawet wtedy, gdy pracownik zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego. Reguły nie ograniczają tego, aby pracownik migrujący, który podlega systemowi zabezpieczenia społecznego państwa członkowskiego miejsca zatrudnienia, otrzymywał na podstawie ustawodawstwa krajowego państwa członkowskiego miejsca zamieszkania świadczenia rodzinne w tym państwie. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy kwestia tego, że pracownik powraca po każdym dniu pracy do gospodarstwa domowego, znajdującego się w danym państwie członkowskim, ma znaczenie dla oceny, czy taki pracownik spełnia warunki przyznania świadczenia rodzinnego w tym państwie na podstawie jego ustawodawstwa. W odniesieniu do marynarzy zasada *lex loci laboris* oznacza właściwość prawa państwa członkowskiego bandery statku, na którym marynarz zazwyczaj wykonywał zatrudnienie lub samodzielną działalność zarobkową. Chodzi więc o wykonywanie pracy :zazwyczaj: lub normalnie, ponieważ swobody rynku wewnętrznego ułatwiły oddelegowywanie pracowników do innych państw członkowskich (pracownik delegowany) i ułatwiły swobodny przepływ pracowników (pracownik migrujący). W dobie delegacji i migracji istotne jest wskazanie, że zastosowanie znajduje prawo państwa wykonywania pracy „zazwyczaj”.

Zasada ta nie jest jednakże jedynym możliwym rozwiązaniem w świetle Rozporządzenia 883/04. W sytuacji, kiedy osoba zatrudniona na pokładzie statku pod banderą państwa członkowskiego otrzymuje wynagrodzenie od przedsiębiorstwa lub osoby, która ma siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności w innym państwie członkowskim, to podlega ustawodawstwu tego ostatniego państwa członkowskiego, o ile zamieszkuje w tym państwie członkowskim. Wówczas do celów stosowania tego ustawodawstwa, wspomniane przedsiębiorstwo lub osoba wypłacająca wynagrodzenie uważana jest za pracodawcę w rozumieniu Rozporządzenia 883/04⁹⁸. Oznacza to, że jeśli pracodawca i osoba wykonująca pracę na statku pochodzą z tego samego

⁹⁷ Art. 11 ust. 3 Rozporządzenia nr 883/04

⁹⁸ Art. 11 ust. 4 Rozporządzenia 883/04

państwa członkowskiego, to właściwe jest prawo zabezpieczenia społecznego tego właśnie państwa członkowskiego. Pracodawca w rozumieniu z art. 11 ust. 4 Rozporządzenia 883/04, który ma pracownika na pokładzie statku pływającego pod banderą innego państwa członkowskiego, informuje o tym właściwą instytucję państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo ma zastosowanie w danym przypadku, w miarę możliwości z wyprzedzeniem. Instytucja ta niezwłocznie udostępnia informacje dotyczące ustawodawstwa, mającego zastosowanie do zainteresowanego, zgodnie z art. 11 ust. 4 Rozporządzenia 883/04, instytucji wyznaczonej przez właściwą władzę państwa członkowskiego, pod którego banderą pływa statek, a na podkładzie pracownik ma wykonywać pracę⁹⁹.

Teoretycznie niewykluczona jest sytuacja, kiedy pracodawca unijny wypłaca pracownikom zamieszkającym w obszarze Unii wynagrodzenie z tytułu świadczenia pracy na statku pływającym pod pozaunijną banderą. Taka możliwość może wpłynąć na osiągnięcie celu, jakim jest zwiększenie zatrudnienia na morzu obywateli Unii i państw trzecich zamieszkujących legalnie na obszarze Unii Europejskiej na podstawie prawa państwa członkowskiego. W aktualnej sytuacji geopolitycznej bardziej realne jest osiągnięcie wyższego poziomu zatrudnienia Europejczyków na morzu za pomocą opisanego mechanizmu niż oczekiwanie na zwiększenie liczby statków pod unijną banderą. Ponadto w dobie globalizacji, nie można hipotetycznie wykluczyć sytuacji, w której na statku pod unijną banderą pracodawca pozaunijny zatrudnia Europejczyków na podstawie prawa właściwego ze względu na siedzibę wspomnianego pracodawcy unijnego. Z tego względu nie należy łączyć wprost celu w postaci zwiększenia zatrudnienia Europejczyków na morzu ze zwiększeniem liczby statków pod unijną banderą. Drugi ze wspomnianych celów jest jak najbardziej pożądany, należy jednak przyjąć postawę realnego optymizmu i niezależnie podjąć działania na rzecz zwiększenia zatrudnienia Europejczyków na podstawie prawa jednego z państw członkowskich Unii, niekoniecznie wyłącznie na statkach pod unijną banderą. Założenie to wzmacnia fakt, że z właściwością prawa jednego z państw członkowskich Unii, obok wysokiego stopnia ochrony, wiąże się wiele innych przywilejów. Należy wspomnieć chociażby o pozostałych zasadach koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

⁹⁹ Art. 15 ust. 3 Rozporządzenia 987/2009

Szczególne zasady ustalania właściwego prawa znajdują zastosowanie do:

- 1) pracowników najemnych oddelegowanych do innego państwa członkowskiego i pracowników samodzielnych udających się do innego państwa członkowskiego celem wykonywania działalności podobnej jak w państwie pochodzenia,
- 2) pracowników najemnych i pracowników samodzielnych zazwyczaj wykonujących pracę w dwóch lub więcej państwach członkowskich,
- 3) osób, które zazwyczaj jednocześnie wykonują pracę najemną i pracę na własny rachunek w różnych państwach członkowskich,
- 4) urzędników służby cywilnej zatrudnionych przez jedno państwo członkowskie, którzy jednocześnie wykonują pracę najemną i/lub pracę na własny rachunek w jednym lub w kilku państwach członkowskich,
- 5) osób objętych w jednym z państw członkowskich ubezpieczeniem dobrowolnym lub fakultatywnym kontynuowanym,
- 6) członków personelu kontraktowego Unii Europejskiej.

Zasady te w każdym przypadku ustalają właściwość prawa jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, dlatego nie będą szczegółowo omawiane ze względu na temat określony w tytule opracowania.

Zgodnie z zasadą równego traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego osób, w stosunku do których stosuje się Rozporządzenie nr 883/04, korzystają z tych samych świadczeń i podlegają tym samym obowiązkom na mocy ustawodawstwa każdego państwa członkowskiego, co jego obywatele¹⁰⁰. W konsekwencji zasada ta chroni migrujących obywateli Unii przed negatywnymi skutkami zastosowania klauzuli obywatelstwa w innym państwie przyjmującym niż państwo obywatelstwa pracownika migrującego. Odgrywa ona szczególne znaczenie w przypadku pracowników, którzy nie mają miejsca zamieszkania w państwie członkowskim ich zatrudnienia, w tym dla pracowników przygranicznych. Jest to przypadek marynarza polskiego zamieszkałego w Polsce, a wykonującego pracę dla pracodawcy szwedzkiego na statku pasażerskim pływającym między miejscowością w Polsce a wybraną miejscowością w Szwecji. Wówczas polski marynarz zamieszkujący w Polsce korzysta ze szwedzkiego systemu zabezpieczenia społecznego na równi z obywatelami Szwecji. Z zasadą równego traktowania bez względu na obywatelstwo ściśle związana jest zasada równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń¹⁰¹.

¹⁰⁰ Art. 4 Rozporządzenia nr 883/04

¹⁰¹ Art. 5 Rozporządzenia nr 883/04

Z kolei zasada sumowania okresów zapewnia migrującym pracownikom najemnym i osobom prowadzącym działalność na własny rachunek oraz uprawnionym osobom od nich zależnym zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń¹⁰². Zasady koordynacji gwarantują ponadto, by osoby przemieszczające się w Unii, osoby pozostające na ich utrzymaniu i osoby pozostałe przy życiu zachowały prawa i korzyści już nabyte i te, które są w trakcie nabywania. Zasada kumulacji okresów jest przejawem wypełnienia ogólnej zasady praw nabytych w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. W przypadku pracowników na morzu daje to możliwości, jakich nie mają w pracy dla pracodawców pozaunijnych, z wyjątkiem nielicznych umów dwustronnych obejmujących mikroskopijną część stosunków pracy na morzu w skali światowej.

W czasie przygotowywania Rozporządzenia 883/04 prawodawcy unijnemu przyświecało przekonanie, że w zasadzie nie ma w Unii Europejskiej uzasadnienia dla uzależniania praw w zakresie zabezpieczenia społecznego od miejsca zamieszkania¹⁰³ osoby zainteresowanej. Konsekwencją tego jest zasada uchylenia klauzuli zamieszkania w zakresie świadczeń z zabezpieczenia społecznego. W myśl tej zasady świadczenia pieniężne należne na podstawie ustawodawstwa jednego lub kilku państw członkowskich, lub na podstawie Rozporządzenia 883/04, nie podlegają jakimkolwiek obniżkom, zmianom, zawieszaniu, wstrzymywaniu, lub konfiskacie z tego powodu, że beneficjent lub członkowie jego rodziny zamieszkują w innym państwie członkowskim niż to, w którym znajduje się instytucja odpowiedzialna za wypłacanie wspomnianych świadczeń (zasada eksportu świadczeń).

Rozporządzenie 883/04 w znacznym stopniu uprościło obowiązujące dotychczas skomplikowane reguły koordynacji odnoszące się do pracowników transportu drogowego, lotniczego, śródlądowego oraz morskiego. Prawodawca unijny uznał za najkorzystniejsze z punktu widzenia marynarzy objęcie pracy na morzu ogólnym systemem koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W konsekwencji również w państwach członkowskich pożądane jest obejmowanie marynarzy powszechnym systemem zabezpieczenia społecznego i odchodzenie od systemów specjalnych. Podleganie przez marynarzy pod specjalny system marynarski w jednym z państw członkowskich, w przypadku pracy w różnych państwach członkowskich w czasie całego okresu

¹⁰² Art. 48 TFUE (dawny artykuł 42 TWE)

¹⁰³ „Zamieszkanie” oznacza miejsce, w którym osoba zwykle przebywa

zawodowego, powoduje wiele komplikacji w efektywnym skorzystaniu z unijnych zasad koordynacji.

Według Komisji Europejskiej cel polegający na zapewnieniu adekwatności emerytur, czyli adekwatnego dochodu emerytalnego, może być realizowany między innymi poprzez zwiększenie dostępu do dodatkowych programów emerytalnych. Dodatkowe systemy emerytalne nie zostały objęte koordynacją zabezpieczenia społecznego ze względu na zbyt duże różnice w regulacjach w poszczególnych państwach członkowskich, natomiast wydana została w tym zakresie Dyrektywa Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie¹⁰⁴. Weszła ona w życie 25 lipca 1998 r., a jej termin na implementację upłynął w dniu 25 stycznia 2002 r. W stosunku do Polski termin na implementację Dyrektywy 98/49 upłynął w dniu przystąpienia Polski do Unii, czyli 1 maja 2004 r.

Pojawił się pomysł stworzenia ram prawnych dla ogólnoeuropejskiego prywatnego systemu emerytalnego, funkcjonującego obok istniejących w państwach członkowskich powszechnych repartycyjnych systemów emerytalnych. Propozycje te nie znalazły dotychczas odzwierciedlenia w konkretnych działaniach organów Unii. Oddziaływanie niekorzystnych zjawisk demograficznych, większych niż oczekiwano, pogłębione przez światowy kryzys, powoduje osłabienie wzrostu gospodarczego i wywiera presję na finanse publiczne. Kryzys finansowy dotyka zarówno systemy repartycyjne, jak i systemy kapitałowe, ale każdy z nich w różny sposób. W konsekwencji praktycznie we wszystkich państwach członkowskich zachodzą zmiany strukturalne, polegające w szczególności na przechodzeniu z systemów repartycyjnych do kapitałowych systemów emerytalnych oraz na przenoszeniu większego ryzyka na obywateli. Komisja Europejska prowadzi wstępną debatę, w jaki sposób Unia Europejska mogłaby wesprzeć działania państw członkowskich w celu zapewnienia adekwatności i stabilności emerytur¹⁰⁵. Recepta na przyszłość wydaje się wiązać z jednej strony z objęciem marynarzy powszechnym systemem zabezpieczenia społecznego, przy jednoczesnym przystąpieniu do dodatkowego systemu emerytalnego. W tym stanie

¹⁰⁴ Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne: Rozdział 05, Tom 03, s. 323 – 326

¹⁰⁵ Zielona Księga na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie, Bruksela 7.7.2010, KOM(2010)365 wersja ostateczna, s. 3, 5, 10, 14 oraz Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie Zielonej Księgi na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie COM(2010) 365 wersja ostateczna, Dz. Urz. UE C 084, 17/03/2011 s. 0038 – 0044

rzeczy, Polska wobec nieutworzenia specjalnego marynarskiego systemu zabezpieczenia społecznego plasuje się wśród krajów idących z duchem czasów i zgodnie z tendencją obserwowaną w Unii Europejskiej. Obecny stan prawny gwarantuje równość w zakresie zabezpieczenia społecznego pracowników na morzu i na lądzie.

7.4. Proces legislacji warunkujący wdrożenie modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą

Przy opracowywaniu algorytmu procesu legislacyjnego uwzględniono między innymi specyfikę procesu wdrażania w Polsce prawa Unii Europejskiej. Podstawą procesu legislacyjnego w tzw. sprawach europejskich są przede wszystkim: ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Komitecie do Spraw Europejskich¹⁰⁶, ustawa z dnia 8 października 2010 r. o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej¹⁰⁷, Regulamin pracy Rady Ministrów czy Regulamin Sejmu. Na proces legislacyjny w sprawach z zakresu wdrażania zobowiązań traktatowych w Polsce składa się kilka szczególnych etapów. W pierwszej kolejności we właściwym ministerstwie podejmowana jest decyzja, czy akt prawa UE wymaga działań legislacyjnych, a następnie poddawana jest kontroli ze strony Komitetu do Spraw Europejskich funkcjonującego w ramach MSZ (dawniej UKiE). W przypadku uznania, że akt prawa Unii wymaga przyjęcia aktu prawa krajowego, projekt aktu prawnego jest umieszczany w planie pracy Rady Ministrów. Kolejny etap polega na przygotowaniu projektu aktu prawnego oraz tabeli zbieżności w odpowiednim ministerstwie. Potem mają miejsce uzgodnienia międzyresortowe z udziałem Komitetu do Spraw Europejskich. Po przyjęciu projektu ustawy przez Radę Ministrów następuje przekazanie projektu do Sejmu najpóźniej na 5 miesięcy przed terminem wynikającym z prawa Unii Europejskiej (np. przed terminem planowanej transpozycji). Wówczas rozpoczynają się prace parlamentarne, a na każdym etapie procesu legislacyjnego Komitet do Spraw Europejskich wydaje opinie o zgodności projektów aktów prawnych z prawem UE. W Sejmie przedstawiane są w tym zakresie sprawozdania. Od czasu przystąpienia do Unii Europejskiej, Polska jest najczęściej pozywanym państwem przez Komisję Europejską w związku z niewywiązywaniem się ze zobowiązań traktatowych. Największa ilość spornych spraw pochodzi z obszaru działalności Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Środowiska i Ministerstwa Infrastruktury.

¹⁰⁶ Dz. U. z 2009 r. nr 161, poz. 1277

¹⁰⁷ Dz. U. z 2010 r. nr 213, poz. 1395

7.5. Proces legislacji warunkujący wdrożenie optymalnego systemu zabezpieczenia społecznego polskich marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej

Generalnie uznaje się, że w pierwszych latach po akcesji wdrażanie prawa UE nadążało za dynamiką prac w Unii Europejskiej, ale z czasem zaległości zaczęły narastać. Postulowano zwiększenie realizacji planu pracy Rady Ministrów w zakresie ustaw i rozporządzeń wykonujących prawo Unii. W związku z tym doszło do modyfikacji zasad koordynacji działań organów krajowych w sprawach związanych z członkostwem w Unii Europejskiej. Zniesiono Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Komitet Europejski Rady Ministrów, które zostały zastąpione przez Komitet do Spraw Europejskich działający w ramach MSZ. Nowa ustawa określiła zasady współpracy członków Rady Ministrów oraz innych organów administracji rządowej w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej w ramach Komitetu do Spraw Europejskich. Działania w zakresie zwiększenia efektywności procesu wdrażania prawa Unii w Polsce były niezbędne w szczególności w świetle Traktatu Lizbońskiego, który usprawnił system kar z tytułu opóźnień legislacyjnych. Przy opracowywaniu algorytmu procesu legislacyjnego należy uwzględnić między innymi specyfikę procesu wdrażania w Polsce prawa Unii Europejskiej. Podstawą procesu legislacyjnego w tzw. sprawach europejskich są przede wszystkim: ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Komitecie do Spraw Europejskich¹⁰⁸, ustawa z dnia 8 października 2010 r. o współpracy Rady Ministrów z Sejmem i Senatem w sprawach związanych z członkostwem Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej¹⁰⁹, Regulamin pracy Rady Ministrów czy Regulamin Sejmu. Proces legislacyjny w sprawach z zakresu wdrażania zobowiązań traktatowych w Polsce składa się z kilku szczególnych etapów.

¹⁰⁸ Dz. U. z 2009 r. nr 161, poz. 1277

¹⁰⁹ Dz. U. z 2010 r. nr 213, poz. 1395

WNIOSKI

1. Działania podejmowane na rzecz wzmocnienia konkurencyjności unijnego sektora transportu morskiego powinny koncentrować się na wprowadzaniu odpowiednich środków w celu wsparcia środowiska armatorskiego i poprawy otoczenia prawnego marynarzy.
2. Od kilkunastu lat Unia Europejska stara się wzmocnić sektor transportu morskiego. Głównym motorem działań UE, podjętych w połowie lat 90. ubiegłego wieku na rzecz szeroko rozumianego wsparcia sektora transportu morskiego, jest utrzymanie i poprawa konkurencyjności statków pływających pod banderami państw członkowskich Unii Europejskiej i wzrostu zatrudnienia lepiej wykwalifikowanych marynarzy. W tym zakresie prawo Unii Europejskiej silnie oddziałuje na krajowe prawodawstwo państw członkowskich.
3. Tworzenie i wprowadzanie przepisów prawnych warunkujących wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą musi, poza osiągnięciem spójności prawa polskiego z prawem Unii Europejskiej, zapewnić jego wykonanie.
4. Dynamiczny rozwój prawa Unii Europejskiej oraz jego wpływu na polski porządek prawny implikuje konieczność przekrojowego podejścia do procesu legislacyjnego w zakresie tworzenia prawa na poziomie krajowym. W odniesieniu do optymalizacji modelu zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską (unijną) banderą, zastosowanie podejścia przekrojowego będzie polegać na analizie równolegle w kilku obszarach prawa, w tym m. in. prawa konkurencji, prawa pracy i zabezpieczeń społecznych, pomocy publicznej, prawa podatkowego oraz prawa morskiego.
5. Optymalizacja modelu zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej pod polską (unijną) banderą nie może być rozpatrywana wyłącznie w kategoriach prawnych. Należy wyeksponować współzależności zachodzące pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w żeglugę morską, wynikające z uwarunkowań gospodarczych, społecznych, kulturowych oraz prawnych i innych.
6. Odwołując się do doświadczeń wybranych krajów UE, potencjalnie można zakładać, że pomocowe środki prawne, takie jak podatek tonażowy, w pewnym zakresie przyczyniają się do wzrostu ich zatrudnienia i konkurencyjności jako jeden z elementów składowych w procesie udoskonalania unijnego modelu

pracy marynarzy. Jednak nie rozwiążą one wszystkich problemów polskiego czy też unijnego *shippingu*, w którym marynarz odgrywa ważną rolę.

7. Źródłem wielu aktualnych problemów, mających wpływ na opóźnienia legislacyjne w Polsce, jest niedostateczna wiedza, brak znajomości procedur i niemoc w budowaniu całościowego, systemowego podejścia do spraw morskich w organach administracji, a także jej słaba aktywność na forum Unii Europejskiej.
8. W kwestii prawa właściwego do pracy na morzu, celem nadrzędnym polityki morskiej nie jest przyciąganie bander do Polski czy innych krajów Unii Europejskiej. Konieczne jest natomiast wymuszenie zastosowania prawa jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej do zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego marynarzy posiadających takie obywatelstwo. Możliwości te daje prawo Unii Europejskiej.
9. Jeżeli chodzi o prawo właściwe dla stosunków zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego marynarzy określa się je według zasady *lex loci laboris*, czyli miejsca wykonywania pracy. W myśl tej zasady prawem właściwym będzie prawo bandery statku, na którym praca jest wykonywana. Jednakże unijne przepisy dopuszczają kilka wyjątków, których zastosowanie może mieć doniosły wpływ na objęcie większej liczby stosunków zatrudnienia prawem jednego z państw członkowskich Unii. Chodzi na przykład o sytuację, gdy statek pływający pod banderą pozaunijną stanowi własność podmiotu unijnego, który zatrudnia marynarzy pochodzących z tego samego państwa członkowskiego UE. Wówczas prawem właściwym może być prawo państwa pochodzenia pracodawcy (podmiot, który wypłaca wynagrodzenie) i pracownika. Oznacza to, że w przypadku statku pływającego pod wygodną („tanią”) banderą, a należącego do polskiego właściciela, który zatrudnia polskich marynarzy, adekwatne jest zastosowanie polskiego prawa pracy i zabezpieczenia społecznego typowego dla pracy na morzu.
10. W przypadku zatrudnienia na tym samym statku przez polskiego pracodawcę marynarzy pochodzących z innych państw członkowskich Unii, prawem właściwym może być, a nawet powinno być, prawo państwa pochodzenia pracodawcy, czyli prawo polskie. Wobec ogromnych możliwości, jakie stwarza swobodny przepływ pracowników w ramach Unii Europejskiej, pracownik z jednego państwa członkowskiego nie ponosi żadnych negatywnych skutków pracy opartej na prawie innego państwa członkowskiego, ponieważ ma

zagwarantowane minimalne standardy wymagane prawem unijnym w zakresie wszelkich warunków pracy i płacy, jak również zabezpieczenia społecznego, łącznie z opieką zdrowotną.

11. Analogicznie, marynarze polscy świadczący pracę na statku pływającym pod wygodną („tanią”) banderą, a należącym do podmiotu pochodzącego z państwa członkowskiego Unii Europejskiej, mogą, a nawet powinni, być zatrudniani na podstawie prawa państwa pochodzenia pracodawcy. Niewykluczone, że zatrudnienie polskich marynarzy na statkach tanich bander przez pracodawcę unijnego oparte na prawie państwa pochodzenia pracodawcy unijnego będzie z punktu widzenia socjalnego i ekonomicznego korzystniejsze, niż zatrudnienie na podstawie prawa polskiego (np. prawo szwedzkie).
12. W związku z występowaniem różnych uregulowań prawnych należy przeprowadzić z partnerami społecznymi właściwymi dla pracy na morzu konsultacje w zakresie zwiększenia zastosowania prawa jednego z państw członkowskich UE do pracy na statkach należących do podmiotów unijnych. Świadomość wymienionych możliwości musi posiadać również polski prawodawca, przygotowując nową ustawę o pracy na morskich statkach handlowych.
13. Niezbędna jest czujność w przyjmowaniu wszelkich regulacji krajowych, które uzależniałyby możliwość skorzystania z określonych udogodnień (np. wysokość opłaty portowej czy podatek tonażowy) od posiadania polskiej bandery. Takie uregulowanie wiąże się z dużym ryzykiem uznania, że regulacja narusza zasadę zakazu dyskryminacji ze względu na pochodzenie (narodowość) podmiotu. Zasada ta znajduje zastosowanie w stosunku do spółek czy ogólnie przedsiębiorstw posiadających siedzibę statutową w jednym państwie członkowskim, a które mogą świadczyć usługi i/lub prowadzić działalność gospodarczą w każdym innym państwie członkowskim bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie (tu: pochodzenie oznacza państwo siedziby statutowej).
14. Analogia siedziby statutowej spółki do bandery statku wydaje się przesądzona na niwie prawa Unii Europejskiej. Do stwierdzenia dyskryminacji ze względu na narodowość doszło na przykład w wyroku Trybunału Sprawiedliwości (siódma izba) w sprawie C-269/05 z dnia 11 stycznia 2007 r. Komisja przeciwko Grecji. Republika Grecka uchybiła zobowiązaniom, utrzymując w mocy:
 - 1) opłatę portową stosowaną do statków pasażerskich (włącznie ze statkami wycieczkowymi) lub do statków towarowych (jeżeli wpłyną do przystani,

- przycumują, lub zakotwiczą w portach Pireus lub Saloniki) w przypadku transportu dokonywanego pomiędzy dwoma portami na terytorium kraju w wysokości niższej niż w transporcie międzynarodowym,
- 2) opłatę portową na rzecz organizacji portowych ustanowionych w formie spółek akcyjnych na mocy ustawy nr 2932/2001 i na rzecz portów Pireus oraz Saloniki, pobieraną przy załadunku pojazdów na promy w rejsach międzynarodowych, podczas gdy opłaty te nie są pobierane w rejsach między portami greckimi,
 - 3) uprawnienie przyznane jednostkom samorządu terytorialnego, na terenie których znajdują się porty, do pobierania opłat w przypadku pojazdów załadunkowych na promy wypływające za granicę (sentencja ww. wyroku).
15. Prawo powinno sprzyjać rozwojowi infrastruktury transportowo-komunikacyjnych tworzących przede wszystkim, obok dróg morskich, także kanały śródlądowe, których stan w Polsce świadczy o ogromnych możliwościach rozwoju również w zakresie zatrudnienia. Możliwości te są tym większe im mniejsze są możliwości polskich lądowych infrastruktury transportowo-komunikacyjnych (problemy z budową autostrad, a po ich wybudowaniu zbyt duży koszt przejazdu nimi).
16. W celu zwiększenia szans zatrudnienia marynarzy z Unii Europejskiej, niezbędne jest podjęcie działań skierowanych na promowanie tych pracowników, zabezpieczenie im pracy na statkach unijnych, a także ułatwienie młodym kandydatom podejmującym pracę w sektorze morskim na odbycie szkolenia zawodowego i uzyskania certyfikatu, a następnie zapewnienia zatrudnienia, aby w ten sposób zmniejszyć niedobór unijnych pracowników morskich.
17. W Dyrektywie 2009/13 oraz Konwencji o pracy na morzu określa się standardy minimalne. Państwom członkowskim lub partnerom społecznym należy umożliwić utrzymanie lub wprowadzenie korzystniejszych przepisów dotyczących: czasu pracy na morzu, odpowiedniej obsady załogowej dla bezpiecznej eksploatacji statku, zapewnienia przestrzegania minimalnych standardów bezpieczeństwa.
18. Polski ustawodawca powinien podjąć wszelkie możliwe działania w celu opracowania nowej ustawy o pracy na morskich statkach handlowych. Obecnie obowiązująca ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r. nie spełnia wymogów wynikających z Konwencji o pracy na morzu i prawa unijnego (Dyrektywa 2009/13 stanie się skuteczna z chwilą wejścia w życie na świecie Konwencji MLC).

19. Transparentne warunki pracy i płacy na statkach danego pracodawcy bez względu na banderę statku są ściśle związane z: zapewnieniem właściwości prawa unijnego poprzez wymuszenie jego zastosowania w stosunku do zatrudnienia marynarzy unijnych przez pracodawców unijnych (podmiot wypłacający wynagrodzenie) na statkach pływających zarówno pod unijnymi banderami, jak i pod pozaunijnymi banderami oraz wprowadzeniem marynarskich umów o pracę, a także dwuskładnikowego wynagrodzenia: wynagrodzenie podstawowe i dodatek morski.
20. Należy podjąć działania gwarantujące zabezpieczenie społeczne dla każdego marynarza pochodzącego z UE oraz zrównanie poziomu ochrony socjalnej pracowników na morzu z pracownikami na lądzie z uwzględnieniem specyfiki pracy na morzu.
21. „Nowa koordynacja” wprowadzona Rozporządzeniem 883/2004 w znacznym stopniu uprościła obowiązujące uprzednio zawite i rozbudowane przepisy tzw. „starej koordynacji” w odniesieniu do pracowników transportu drogowego, lotniczego, śródlądowego oraz morskiego, a więc i do marynarzy czy ogólnie do pracowników zatrudnionych na morzu. Od wejścia w życie tzw. „nowej koordynacji” w stosunku do pracowników transportu morskiego obowiązują takie same zasady koordynacji, jak te mające zastosowanie do wszystkich pozostałych pracowników najemnych. Nowa koordynacja dotyczy następujących świadczeń: z tytułu choroby i macierzyństwa (w tym równoważne świadczenia dla ojców), w razie wypadku przy pracy i choroby zawodowej, z tytułu śmierci, w razie utraty „zdolności żeglugowej”, inwalidzkich, przedemerytalnych, emerytalnych i rent rodzinnych, zasiłków dla bezrobotnych, rodzinnych; wprowadzenia do prawa polskiego uregulowania przewidującego świadczenia na wypadek utraty „zdolności żeglugowej”, z uwzględnieniem założenia, że jest ona pojęciem szerszym od pojęcia utraty zdolności do pracy; objęcia marynarzy unijnych przynajmniej jednym obowiązkowym systemem ochrony zdrowia w jednym z państw członkowskich UE.
22. W celu likwidacji lub przynajmniej znacznego zmniejszenia dumpingu socjalnego należy dążyć do: ograniczenia a następnie wyeliminowania obniżania zarobków marynarzy pracujących na tych samych statkach z powodu ich zamieszkania (i/lub narodowości), zwalczania wszelkich przejawów dyskryminacji tych marynarzy, jak i zwalczania dyskryminacji pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości na tym samym statku.

23. Pracownicy wykonujący pracę na tym samym statku powinni podlegać tym samym przepisom prawnym. Jeśli jest to porządek prawny jednego z państw członkowskich UE, to istnieje duże prawdopodobieństwo graniczące z pewnością, że obowiązujące standardy w zakresie europejskiego prawa antydyskryminacyjnego są wystarczające do zapewnienia skutecznej ochrony przed dyskryminacją wszystkich warunków pracy. Jednakże z drugiej strony istnieje prawna możliwość zatrudniania na tym samym statku pracowników na podstawie różnego prawodawstwa. Zapewnienie niedyskryminacyjnego zatrudnienia na takim statku może wiązać się z pewnymi trudnościami. Największy problem polega na niwelowaniu różnic wynikających z faktu zastosowania różnych porządków prawnych u tego samego pracodawcy, na tym samym statku. Być może rozwiązaniem tego problemu byłoby skorzystanie z dorobku prawnego ukształtowanego w Unii w odniesieniu do pracowników delegowanych.
24. Głównym celem unijnych regulacji dotyczących delegowania pracowników jest zapobieganie dumpingowi socjalnemu. Pracownicy delegowani do innego państwa członkowskiego wykonują pracę w państwie przyjmującym na podstawie prawa państwa pochodzenia (tj. prawa właściwego dla jego stosunku pracy). W sytuacji różnic w wysokości wynagrodzenia w poszczególnych państwach członkowskich może okazać się, że pracownicy delegowani godzą się pracować w państwie przyjmującym za wynagrodzenie niższe od wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w tym państwie. Jest to najprostszy przykład dumpingu socjalnego. Naprzeciw takim przypadkom wychodzą unijne przepisy dotyczące delegowania pracowników. Zgodnie z tymi regulacjami pracownik delegowany świadczy pracę w państwie przyjmującym na podstawie prawa państwa pochodzenia, ale z zachowaniem minimalnych standardów obowiązujących w państwie przyjmującym. Dotyczy to przede wszystkim prawa do minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w państwie przyjmującym. Przekładając wspomniane regulacje na warunki zatrudniania pracowników na statku oparte na różnych reżimach prawnych, rozwiązaniem byłoby zapewnienie pewnych minimalnych standardów zgodnych ze wszystkimi porządkami prawnymi znajdującymi zastosowanie do pracy na danym statku.
25. Uwzględniając optymalizację modelu zatrudnienia marynarzy oraz unikanie kar nakładanych przez UE z powodu opóźnień legislacyjnych, należy dążyć do: wprowadzania do polskiego porządku prawnego przepisów prawnych zapewniających

wykonanie zobowiązań międzynarodowych wynikających przede wszystkim z umów międzynarodowych, których RP jest stroną oraz właściwego ogłaszania tekstów tych umów (np. pomimo ratyfikacji Konwencji MLC, nie ogłoszono jej tekstu w Dzienniku Ustaw).

26. Najistotniejszym etapem tworzenia prawa obowiązującego w polskim prawodawstwie są prace w organach Unii Europejskiej. Z tego względu w interesie Polski leży przygotowywanie w ministerstwach w sposób profesjonalny stanowisk przedstawicieli polskich władz w organach Unii. W tym celu niezbędne jest uwrażliwienie sfery służby cywilnej na sprawy morskie.
27. Ważne jest też zatrudnianie specjalistów z zakresu prawa morskiego i międzynarodowego prawa morza w ministerstwach odpowiedzialnych za wykonywanie zobowiązań traktatowych, wynikających z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Istotne jest, by stanowiska w departamentach prawa Unii poszczególnych ministerstw były przygotowywane w sposób profesjonalny, zgodnie z obowiązującym prawem i interesem Polski w sektorze gospodarki morskiej, a następnie, by wszystkie obowiązki też były wykonywane profesjonalnie.
28. W celu wykonania prawa Unii Europejskiej, w polskim interesie leży zapewnienie: świadomego uczestnictwa Polski w unijnym procesie legislacyjnym, sprawnego przebiegu krajowego procesu legislacyjnego; terminowego wprowadzania właściwych krajowych środków wykonawczych do polskich aktów normatywnych.
29. Zgodnie z Wytycznymi Wspólnoty w sprawie dozwolonej pomocy państwa dla transportu morskiego przewidziano następujące formy pomocy publicznej: fiskalną i socjalną (np. podatek tonażowy), na repatriację marynarzy, inwestycyjną, regionalną, na szkolenia, na restrukturyzację, dla kabotażu wyspowego oraz dla transportu morskiego bliskiego zasięgu.
30. Efektywne wykorzystanie przez Polskę dozwolonych środków w ramach pomocy publicznej powinno polegać na: tworzeniu właściwego prawa zapewniającego konkurencyjność środków pomocowych, co wymaga w polskim prawie zmiany ustawy o podatku tonażowym z 2006 r., dostępności i opłacalności środków pomocowych, co pozwoli w praktyce podmiotom, do których są one kierowane na podejmowanie odpowiednich decyzji w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami żegludowymi pod kątem wyboru bandery, zapewnieniu środkom pomocowym realnej skuteczności w sektorze transportu morskiego. Weryfikacja tej skuteczności dokona się przez powrót armatorów pod polską (unijną) banderę.

LITERATURA

- 7.1. Christodoulou-Varotsi I., Pentsov D. A.: *Maritime Work Law Fundamentals: Responsible Shipowners, Reliable Seafarers*, Springer, 2008
- 7.2. Dimitrova D.N.: *Seafarers' Rights in the Globalized Maritime Industry*, Kluwer Law International, 2010
- 7.3. Jackowiak Cz. [w:] W. Jaśkiewicz, Cz. Jackowiak, W. Piotrowski: *Prawo pracy w zarysie*, Wyd. 2, PWN Warszawa 1985
- 7.4. Koziński M.H.: *Morskie prawo pracy*, Gdynia 1997
- 7.5. Piotrowski J.: *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody* Książka i Wiedza, Warszawa 1966
- 7.6. Pyć D.: *Polityka morska Unii Europejskiej jako sztuka zintegrowanego rządzenia morzem (w:) Współczesne problemy prawa*. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Jerzemu Młynarczykowi, Gdynia 2011
- 7.7. Tomaszewska M.: *Status konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r. w prawie wspólnotowym*, Prawo Morskie, t. XXV
- 7.8. *Wytyczne polityki legislacyjnej i techniki prawodawczej: zapewnienie efektywności prawa Unii Europejskiej w polskim prawie krajowym*, praca pod redakcją J. Barcz, współpraca A. Grzelak, M. Kapko, A. Siwek, Warszawa 2009
- 7.9. Zużewicz-Wiewiórowska I.: *Wspólnotowe prawo konkurencji w żegludze morskiej. Reguły konkurencji skierowane do przedsiębiorstw*, Prawo Morskie, t. XV, Gdańsk 2001

Prawo międzynarodowe

- 7.10. Konwencja między Rzeczpospolitą Polską a Królestwem Norwegii w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu podpisana w Warszawie w dniu 9 września 2009 r., Dz. U. Nr 134, poz. 899
- 7.11. Konwencja o pracy na morzu (MLC), www.ilo.org
- 7.12. Międzynarodowa konwencja o bezpieczeństwie życia na morzu (SOLAS) z 1 listopada 1974 r., Dz. U. z 1984, Nr 61, poz. 318 i 319 wraz z Protokołem 1978 r., Dz. U. z 1984, Nr 61, poz. 320 i 321 oraz z 1986, Nr 35, poz. 177 oraz Protokołem z 1988 r., Dz. U. z 2009, Nr 46, poz. 372

- 7.13. Międzynarodowa konwencja o wymaganiach w zakresie wyszkolenia marynarzy, wydawania im świadectw oraz pełnienia wacht (STCW) z 7 lipca 1978 r., Dz. U. z 1984, Nr 39, poz. 201
- 7.14. Międzynarodowa konwencja o zapobieganiu zanieczyszczaniu morza przez statki z 2 listopada 1973 r. (MARPOL73/78) wraz Załącznikami I – V i Protokołem z 17 lutego 1978 r., Dz. U. z 1987, Nr 17, poz. 101 oraz Załącznikiem VI, Dz. U. z 2005, Nr 202, poz. 1679
- 7.15. Umowa między Polską Rzeczpospolitą Ludową a Republiką Federalną Niemiec z dnia 9 października 1975 r. o zaopatrzeniu emerytalnym i wypadkowym
- 7.16. Umowa z 1958 r. między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Federacyjnej Ludowej Republiki Jugosławii o ubezpieczeniu społecznym (w odniesieniu do: Chorwacji, Bośni i Hercegowiny, Serbii oraz Czarnogóry)
- 7.17. Umowa z 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki
- 7.18. Umowa z 2008 r. o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Kanadą
- 7.19. Umowa z 2006 r. między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym
- 7.20. Wytyczne IMO w zakresie sprawiedliwego traktowania marynarzy w sytuacji wypadku morskiego, zawarte w rezolucji LEG.3(91) komitetu prawnego IMO z dnia 27 kwietnia 2006 r. i zatwierdzone przez organ zarządzający Międzynarodowej Organizacji Pracy na swojej 296 sesji w dniach 12 – 16 czerwca 2006 r.

Prawo Unii Europejskiej

- 7.21. Biała Księga *Europejska polityka transportowa w roku 2010: czas na decyzje*, KOM(2001)0370
- 7.22. Decyzja Rady 2007/431/WE z dnia 7 czerwca 2007 r. upoważniająca państwa członkowskie do ratyfikacji w interesie Wspólnoty Europejskiej konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy o pracy na morzu z 2006 r., Dz. Urz. UE 2007, L161, s. 63
- 7.23. Decyzja w sprawie pomocy państwa C 34/07 (ex N 93/06) w sprawie wprowadzenia systemu podatku tonażowego w międzynarodowym transporcie morskim w Polsce, Dz. U. L 90 z 2010, s. 15

- 7.24. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/18/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. ustanawiająca podstawowe zasady regulujące dochodzenia w sprawach wypadków w sektorze transportu morskiego i zmieniająca dyrektywę Rady 1999/35/WE oraz dyrektywę 2002/59/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Tekst mający znaczenie dla EOG), Dz. Urz. UE L 131 z 28.5.2009 r., s. 114 – 127
- 7.25. Dyrektywa Rady 2009/13/WE z dnia 16 lutego 2009 r. w sprawie wdrożenia Umowy zawartej między Stowarzyszeniem Armatorów Wspólnoty Europejskiej (ECSA) a Europejską Federacją Pracowników Transportu (ETF) w sprawie konwencji o pracy na morzu z 2006 r. oraz w sprawie zmiany dyrektywy 1999/63/WE, Dz. Urz. UE z 2009, L124, s. 30
- 7.26. Dyrektywa Rady 94/58/WE w sprawie minimalnego poziomu wykształcenia marynarzy, Dz. U. L 319 z 12.12.1994, s. 28 ze zm. 98/35/WE; zastąpiona dyrektywą 2001/25/WE w sprawie minimalnego poziomu wykształcenia marynarzy, Dz. U. L 136 z 18.5.2001, s. 17, ze zm. 2002/84/WE, 2003/103/WE, 2005/45/WE; zastąpiona Dyrektywą 2008/106/WE w sprawie minimalnego poziomu wykształcenia marynarzy, Dz. U. L 323 z 3.12.2008 r., s. 33
- 7.27. Komunikat Komisji Europejskiej Mapa drogowa utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu, KOM(2011)144
- 7.28. Komunikat Komisji Europejskiej *Plan działania na rzecz wdrażania inteligentnych systemów transportowych w Europie* KOM(2008)0886
- 7.29. Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 24/11/2011 w sprawie bezpieczeństwa morskiego, IP/11/1411
- 7.30. Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie zielonej księgi na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie COM(2010) 365 wersja ostateczna, Dz. Urz. UE C 084, 17/03/20
- 7.31. Protokół (nr 21) w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii w odniesieniu do przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
- 7.32. Protokół (nr 22) w sprawie stanowiska Danii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Wyraźne postanowienie w tej kwestii zawarte zostało także w pkt. 19 Preambuły do rozporządzenia nr 1231/2010

- 7.33. Protokół w sprawie stanowiska Danii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską
- 7.34. Protokół w sprawie stanowiska Zjednoczonego Królestwa i Irlandii, załączonego do Traktatu o Unii Europejskiej i do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską
- 7.35. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 maja 2010 r. w sprawie strategicznych celów i zaleceń w zakresie polityki transportu morskiego UE do 2018 r. (2009/2095(INI))
- 7.36. Rozporządzenie (WE) nr 2099/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 listopada 2002 r. *ustanawiające Komitet ds. Bezpiecznych Mórz i Zapobiegania Zanieczyszczeniu Morza przez Statki (COSS) i zmieniające rozporządzenia dotyczące bezpieczeństwa na morzu i zapobiegania zanieczyszczeniom morza przez statki*, Dz. Urz. UE L 324 z 29.11.2002 r., s. 1 – 5, Polskie wydanie specjalne: Rozdział 07 Tom 007, s. 168 – 172
- 7.37. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, zmienione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 988/2009 z dnia 16 września 2009 r. zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz określające treść załączników
- 7.38. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego
- 7.39. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1255/2011 z dnia 30 listopada 2011 r. ustanawiające Program na rzecz dalszego rozwoju zintegrowanej polityki morskiej, Dz. Urz. UE L 321, str. 1, 5.12.2011
- 7.40. Rozporządzenie PE i Rady 182/2011 z 16 lutego 2011 r. ustanawiające przepisy i zasady dotyczące trybu kontroli przez państwa członkowskie wykonywania uprawnień wykonawczych przez Komisję, Dz. U. L 55 z 28.02.2011 r.
- 7.41. Rozporządzenie Rady 3577/92 z dnia 7 grudnia 1992 r. dotyczące stosowania zasady swobody świadczenia usług w transporcie morskim w obrębie Państw Członkowskich (kabotaż morski) Dz. U. L 364 z 12.12.1992, str. 7
- 7.42. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)
- 7.43. Traktat o Unii Europejskiej (TUE)

- 7.44. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 10 marca 2011 r. w sprawie C-379/09 *Maurits Casteels przeciwko British Airways plc.*, sentencja pkt 1, Zb. Orz. niepublikowany
- 7.45. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 30 kwietnia 1996 r. w sprawie C-194/94 *CIA Security International SA przeciwko Signalson SA oraz Securitel SPRL*, Zb. Orz. Trybunału Europejskiego 1996, s. I-02201
- 7.46. Wytyczne w sprawie pomocy państwa na rzecz podmiotów zarządzających statkami, Dz. U. C 132 z 11.06.2009 r., s. 6
- 7.47. Wytyczne wspólnotowych w sprawie pomocy państwa dla transportu morskiego, Dz. U. C 13 z 17.01.2004 r., s. 3
- 7.48. Zielona Księga na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie, Bruksela 7.07.2010 r., KOM(2010)365 wersja ostateczna

Prawo krajowe

- 7.49. Kodeks morski, Dz. U. z 2001, Nr 138, poz. 1545 ze zm.
- 7.50. Kodeks pracy, Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 ze zm.
- 7.51. Konstytucja RP, Dz. U. 1997, NR 78 poz. 483
- 7.52. Rozporządzenie Ministra Finansów w sprawie sposobu prowadzenia przez armatorów opodatkowanych podatkiem tonażowym wykazu środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych, Dz. U. z 2010 r., nr 191, poz. 1280
- 7.53. Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 16 maja 2005 r. w sprawie określenia krajów i terytoriów stosujących szkodliwą konkurencję podatkową dla celów podatku dochodowego od osób fizycznych; Dz. U. z 2005 r., nr 94, poz. 790
- 7.54. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2010 r., nr 51, poz. 307
- 7.55. Ustawa o podatku tonażowym, Dz. U. z 2006 r., nr 183, poz. 1353 oraz z 2008 r., Nr 209, poz. 1316
- 7.56. Ustawa o pracy na morskich statkach handlowych z 1991 r., Dz. U. z 1991 r., nr 61, poz. 258 ze zm.
- 7.57. Ustawa o ratyfikacji Konwencji o pracy na morzu, przyjętej przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie dnia 23 lutego 2006 r., Dz. U. z 2011 r., Nr 222, poz. 1324
- 7.58. Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej z 2004 r., Dz. U. z 2004 r., nr 1783, poz. 1807

- 7.59. Założenia do projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku tonażowym oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, MI, projekt z dnia 30 lipca 2010 r.

Strony internetowe

- 7.60. www.bip.mi.gov.pl
7.61. www.europa.eu
7.62. www.ilo.org
7.63. www.imo.org
7.64. www.mpips.gov.pl

SPIS RYSUNKÓW

- 7.1. Cele optymalizacji modelu zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską (i/lub unijną) banderą259
- 7.2. Zadania ustawodawcy w celu optymalizacji zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską i/lub unijną banderą259
- 7.3. Środki prawne wykonania zadań ustawodawcy w celu optymalizacji zatrudnienia marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską (i/lub unijną) banderą260

Rozdział 8

ALGORYTM ORAZ METODYKA BADAŃ I OPTYMALIZACJI MODELU ZATRUDNIENIA W ŻEGLUDZE MIĘDZYNARODOWEJ MARYNARZY PRZEZ POLSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA TRANSPORTU MORSKIEGO NA STATKACH POD POLSKĄ BANDERĄ

WSTĘP

Nieprzyjazne otoczenie fiskalne w Polsce skłoniło polskich marynarzy do poszukiwania zatrudnienia na statkach otwartych rejestrów państw trzecich, co w konsekwencji skutkuje brakiem wpływów do budżetu państwa z tytułu opodatkowania ich dochodów oraz zabezpieczeń społecznych polskich marynarzy i ich rodzin. Dobrowolne, minimalne składki na ubezpieczenia społeczne są rzadko odprowadzane indywidualnie do ZUS z przyczyn zarówno ekonomicznych, jak i z braku świadomości marynarzy odnośnie negatywnych konsekwencji takich postaw w dalszej perspektywie ich życia. Problem ten, dotyczący ponad 30-tysięcznej liczby polskich rodzin, będzie narastał i osiągnie apogeum za 10 – 20 lat, kiedy rodziny te zostaną dotknięte ubóstwem, z powodu braku godziwej emerytury. To zjawisko znajdzie także odzwierciedlenie w dostępie marynarzy i ich rodzin do opieki zdrowotnej. Podejmowanie przez polskich marynarzy pracy na statkach pływających pod banderami krajów trzecich, skutkujące wyjściem tej grupy zawodowej z systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce, zapoczątkowane zostało w latach 90. ubiegłego wieku, co oznacza kumulację jego negatywnych skutków społecznych w kraju już po 2015 r.

Polski rząd podejmuje inicjatywy wprowadzenia regulacji, mających na celu wyrównanie konkurencyjności polskich przedsiębiorców prowadzących działalność w sektorze międzynarodowego transportu morskiego oraz dostosowanie regulacji fiskalno-prawnych do wytycznych Komisji Europejskiej. Dotychczas działania te nie są wspierane przez kompleksowe i tematyczne badania naukowe. Analizując literaturę, dokumentację oraz proces tworzenia pakietu ustaw morskich można stwierdzić, że wiedza w tym zakresie jest wycinkowa, rozproszona i niepełna. Polska nie posiada także statystyki na temat intensywności finansowych strumieni zasilania gospodarstw domowych z pracy polskich marynarzy na statkach pod banderami

krajów trzecich. Zważywszy na szacowaną liczbę pracowników z tej grupy zawodowej, skala strumieni finansowych może osiągać 1 mld USD rocznie. Jest to kwota wspierająca kształtowanie się popytu wewnętrznego w Polsce, w tym inwestycyjnego.

Celem publikacji jest przedstawienie metodyki i algorytmu badań w zakresie optymalnej dla pracobiorcy i pracodawcy koncepcji systemu zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą, charakteryzującego się dużą elastycznością, przy zapewnieniu optymalizacji kosztów operacyjnych armatorów, odpowiednio wysokich wynagrodzeń marynarzy, godziwego zabezpieczenia społecznego tej grupy zawodowej i ich rodzin oraz racjonalizacji intensywności pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego, mieszczącej się w limicie dopuszczalnym przez Komisję Europejską¹.

Efektem końcowym badań będą optymalne dla polskich przedsiębiorstw transportu morskiego i marynarzy, modele zatrudnienia w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską banderą. W wyniku przeprowadzonych badań, w ujęciu wariantowym, zostanie opracowany optymalny system zabezpieczeń społecznych marynarzy i ich rodzin oraz zbiór niezbędnych zmian polskich przepisów prawa warunkujących wdrożenie rekomendowanego wariantu modelu zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą.

Cel badań może zostać zrealizowany w ramach określonych zadań badawczych.

Badania mają na celu realne, skuteczne i rzetelne oraz zgodne z regulacjami Komisji Europejskiej i konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy wsparcie naukowe polskich decydentów w efektywnym wdrożeniu instrumentów pomocowych, wyrównujących konkurencyjność polskich armatorów na rynku globalnym.

Opracowanie spójnego, uzasadnionego ekonomicznie, wrażliwego społecznie oraz dającego się zastosować w praktyce modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą stanie się też poważnym wsparciem dla administracji rządowej oraz parlamentarzystów polskich w podjęciu decyzji o jego wdrożeniu w Polsce.

¹ *Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą*, projekt rozwojowy realizowany w Akademii Morskiej w Szczecinie pod kierunkiem Cz. Christowej, finansowany przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju w latach 2010 – 2012.

8.1. Metodyka i algorytm badań

Metodyka opisująca kolejne etapy postępowania wynalazcy, występująca pod nazwą „algorytm rozwiązania zadań wynalazczych” została opracowana przez H. Altszullera. U jej podstaw leżą dwie fundamentalne zasady:²

1. Zasada poszukiwania rozwiązania idealnego, która wskazuje kierunek poszukiwań twórcy.
2. Zasada sprzeczności technologicznych, zgodnie z którą obiekty techniczne mają szereg wzajemnie uzależnionych parametrów decydujących o ich sprzeczności. Owo uzależnienie ma często charakter kolizyjny z punktu widzenia jednoczesnego doskonalenia szeregu parametrów.

H. Altszuller proponuje następujące etapy badawcze:

1. Wybór zadania.
2. Budowa modelu zadania.
3. Analiza modelu zadania.
4. Przewyciężenie sprzeczności fizycznej.
5. Wstępna ocena otrzymanego rozwiązania.
6. Rozwinięcie otrzymanego rozwiązania.
7. Analiza toku rozwiązania.

Algorytm ten jest przeznaczony głównie dla wynalazków z dziedziny techniki, jednakże podane przez autora zasady można wykorzystać również w poszukiwaniu optymalnych rozwiązań w innych dziedzinach badawczych³.

Zgodnie z klasyczną definicją: „Metodyka jest zbiorem wytycznych wzoru postępowania swoistych dla danej gałęzi w nauce. Pozwala na nabycie umiejętności, które metody, w jakich celach badawczych i w jakich warunkach należy stosować oraz opiera się na: analitycznym opisie poszczególnych metod, określeniu zasięgu i warunków ich stosowalności, ocenie stopnia ich precyzji w ujmowaniu zjawisk, kwalifikacji ich użyteczności praktycznej”⁴. Metodyka jest uporządkowanym zestawem szczegółowych technik możliwych do zastosowania w trakcie poszczególnych zadań procesu badawczego.

Algorytm jest definiowany także jako „przepis postępowania prowadzący do rozwiązania ustalonego problemu, określający ciąg czynności elementarnych, które

² *Leksykon zarządzania*, Wydawnictwo DIFIN, Warszawa 2004, s. 18

³ *Ibidem*

⁴ W. Pytkowski: *Organizacja badań i ocena prac naukowych*, PWN, Warszawa 1981, s. 61

należy w tym celu wykonać⁵. Algorytm może być przedstawiony w formie schematu blokowego, czyli graficznego rozwiązania zadania w postaci tzw. skrzynek, zawierających polecenia poszczególnych czynności połączonych strzałkami, wskazującymi kolejność ich wykonywania. W celu jednoznacznego rozumienia pojęć w publikacji przyjęto, że algorytm jest to przedstawiony w formie schematu blokowego, ściśle określony ciąg czynności, których wykonanie prowadzi do rozwiązania zadania⁶.

Idea ta została wykorzystana w opracowaniu metodyki i algorytmu badań w ramach projektu NR10 0031 10⁷.

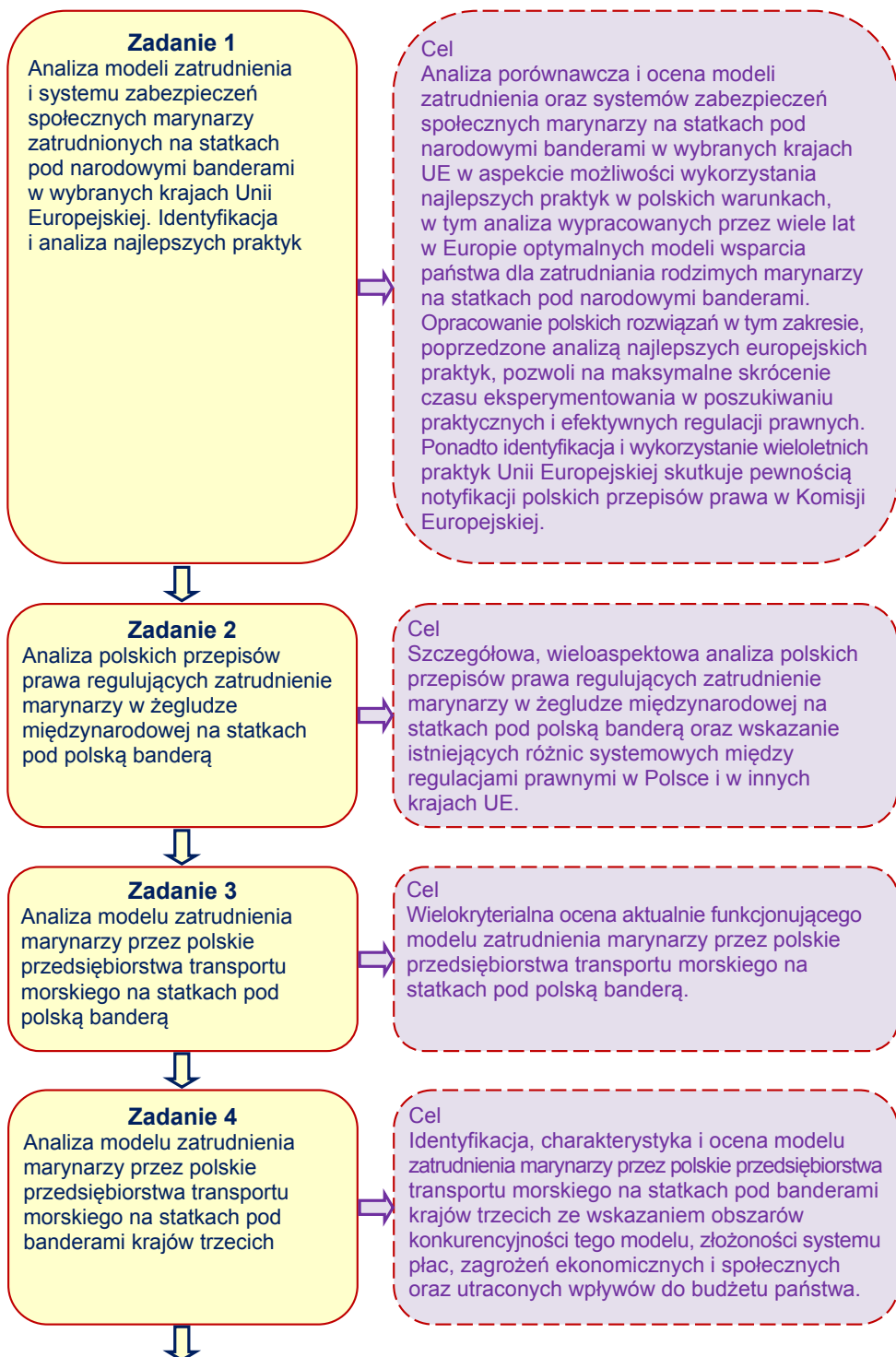
Celem projektu jest budowa optymalnego dla pracodawcy i pracobiorcy modelu zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą, charakteryzującego się dużym zakresem elastyczności, przy zapewnieniu optymalizacji kosztów operacyjnych armatorów, odpowiednio wysokich wynagrodzeń marynarzy, godziwego zabezpieczenia społecznego tej grupy zawodowej i ich rodzin oraz racjonalizacji intensywności pomocy publicznej dla sektora transportu morskiego, mieszczącej się w limicie dopuszczalnym przez Komisję Europejską.

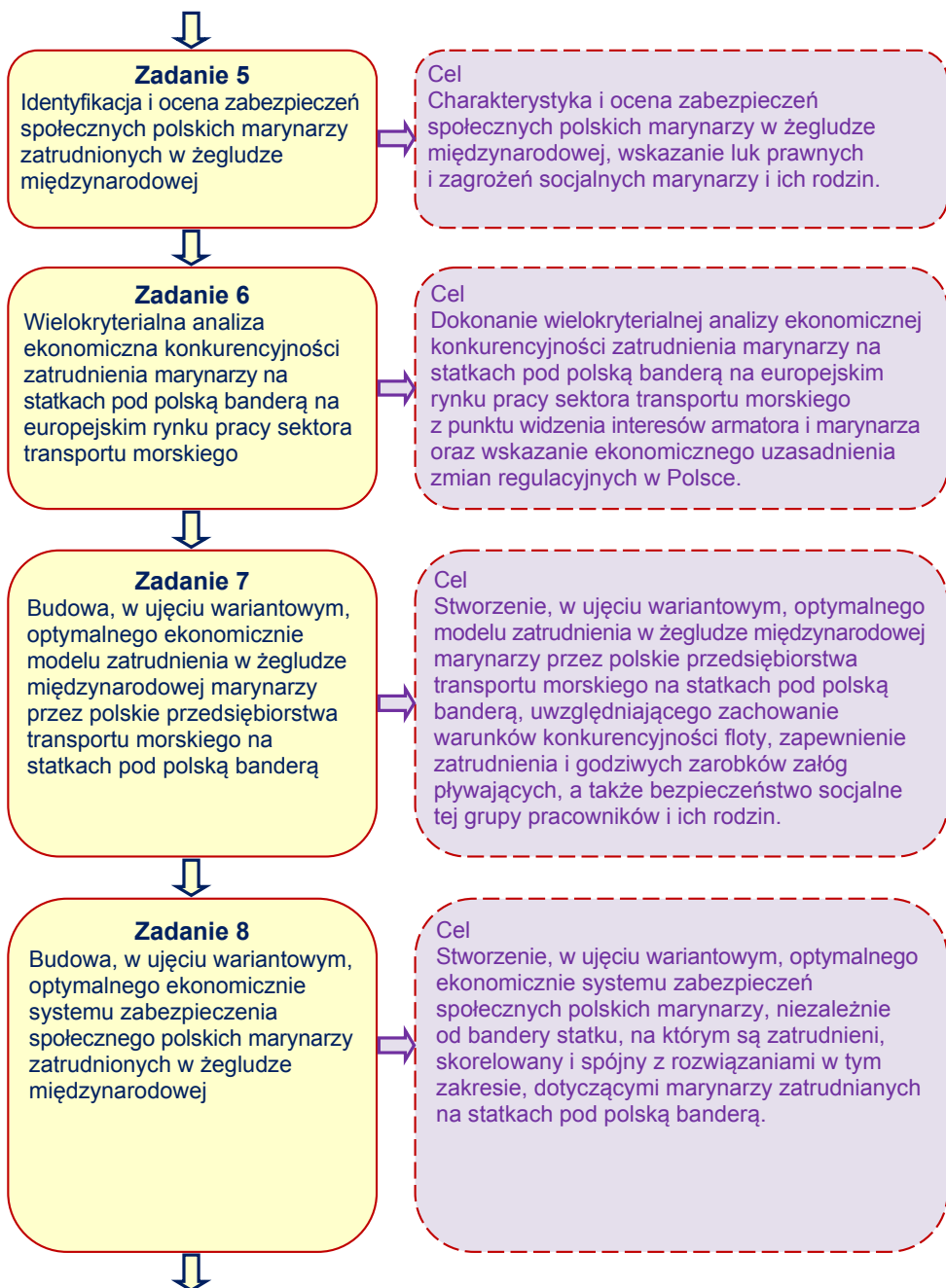
Opracowany, oryginalny algorytm postępowania w procesie badań i optymalizacji modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą zaprezentowano na rysunku 8.1.

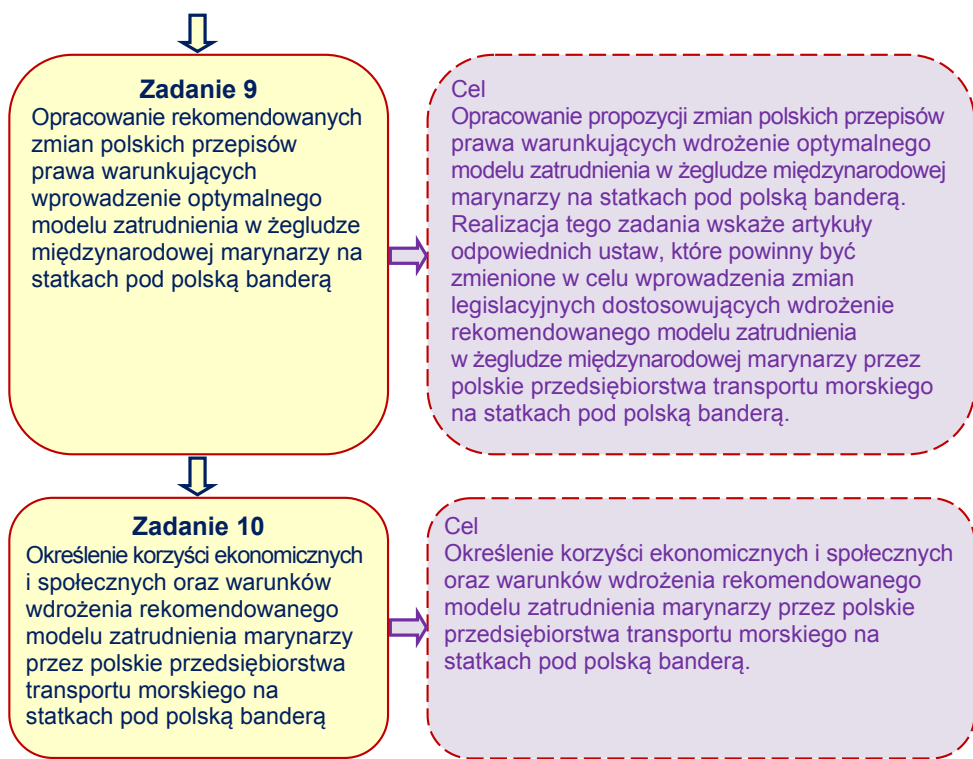
⁵ encyklopedia.pwn.pl (1.12.2010 r.)

⁶ *Leksykon zarządzania*, op. cit., s. 17

⁷ *Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy...*, op. cit.







Rys. 8.1. Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą. Algorytm badań

Źródło: Cz. Christowa, M. Christowa-Dobrowolska, opracowanie własne

Cel główny badań może zostać osiągnięty dzięki realizacji celów częściowych stanowiących wynik dziesięciu zadań badawczych (rys. 8.1).

Aby osiągnąć cel częściowy określony w pierwszym zadaniu, należy poddać analizie porównawczej wybrane wzorcowe modele zatrudnienia i systemy zabezpieczeń społecznych marynarzy zatrudnionych na statkach pod narodowymi banderami. Do krajów, z których można czerpać najlepsze praktyki w zakresie zatrudnienia i zabezpieczeń społecznych marynarzy zaliczono: Niemcy, Wielką Brytanię, Norwegię, Danię i Cypr. W koncepcji badań przewidziano analizę danych statystycznych dotyczących zatrudnienia marynarzy na statkach pod ich narodowymi banderami w latach 2000 – 2010, ocenę regulacji prawnych stanowiących podstawę zatrudnienia, identyfikację instrumentów wsparcia stosowanych przez te państwa oraz ocenę aktualnie obowiązujących systemów zatrudnienia. Te same aspekty

badan przyjęto w odniesieniu do systemu zabezpieczeń społecznych w wymienionych krajach.

Konieczność osiągnięcia celu cząstkowego w drugim zadaniu wymaga poddania szczegółowej, wieloaspektowej analizie polskich przepisów prawa regulujących zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne marynarzy w żegludze międzynarodowej na statkach pod polską banderą oraz dokonania ich oceny w aspekcie przyjętych kryteriów.

W kolejnym trzecim zadaniu, aby uzyskać cel cząstkowy należy poddać analizie i wielokryterialnej ocenie porównawczej model zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą z podobnymi modelami funkcjonującymi w wybranych krajach Europy Zachodniej. Konieczne jest zatem określenie kryteriów oceny optymalnego modelu zatrudnienia marynarzy z wykorzystaniem metody benchmarkingu oraz wskazanie przyczyn i skutków ekonomiczno-społecznych zjawiska rejestrowania statków polskich armatorów pod obcymi banderami i zatrudniania na tych statkach polskich marynarzy. Celowe jest wykazanie ekonomicznej różnicy konkurencyjności polskiej bandery z banderami UE i krajów trzecich z perspektywy marynarza i armatora, a także oszacowanie skali deklaratywnej i hipotetycznej pomocy publicznej dla transportu morskiego, stanowiącej różnicę pomiędzy kosztami modelu polskiego a kosztami modeli konkurencyjnych.

Analiza modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia celu cząstkowego określonego w czwartym zadaniu. W ramach badań niezbędne jest dokonanie analizy danych statystycznych ilustrujących zatrudnienie i wynagrodzenia marynarzy w żegludze międzynarodowej przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich oraz ocena przepisów prawa regulujących zatrudnianie i wynagradzanie marynarzy. W procesie ocen modelu zatrudnienia marynarzy konieczne jest przeprowadzenie symulacji korzyści ekonomicznych i społecznych płynących z systemów zatrudniania i wynagradzania, stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na tych statkach w istniejących warunkach konkurencyjności na światowym rynku żeglugowym oraz w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce. Wyniki badań może uzupełnić symulacja utraconych wpływów do budżetu państwa oraz zagrożeń ekonomiczno-społecznych płynących z obecnie istniejących

systemów zatrudniania i wynagradzania stosowanych przez przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod banderami krajów trzecich w warunkach prawnych i fiskalnych obowiązujących w Polsce.

Założono, że cel cząstkowy piątego zadania zostanie osiągnięty poprzez analizę przepisów prawa i danych statystycznych ilustrujących zabezpieczenia społeczne polskich marynarzy w żegludze międzynarodowej oraz ocenę istniejących systemów zabezpieczeń społecznych wraz ze wskazaniem luk prawnych i zagrożeń socjalnych marynarzy i ich rodzin wynikających z obowiązującego prawa. Konieczne jest także określenie kierunków zmian systemów zabezpieczeń społecznych marynarzy w żegludze międzynarodowej w Unii Europejskiej.

Aby osiągnąć cel cząstkowy ustalony w szóstym zadaniu należy przeprowadzić wielokryterialną analizę ekonomicznej konkurencyjności zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą na europejskim rynku pracy sektora transportu morskiego, przede wszystkim z punktu widzenia interesów armatora i marynarza, ze wskazaniem ekonomicznego uzasadnienia zmian regulacyjnych w Polsce. Analiza musi być poprzedzona identyfikacją czynników konkurencyjności zatrudnienia marynarzy oraz analizą danych statystycznych ilustrujących to zjawisko.

Tworzenie, w ujęciu wariantowym, optymalnego ekonomicznie modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą, jako cel cząstkowy siódmego zadania, musi zostać poprzedzone określeniem kryteriów optymalizacji modelu zatrudnienia, w szczególności kryterium zachowania ekonomicznych warunków konkurencyjności floty, zapewnienia zatrudnienia i godziwych zarobków załóg pływających, bezpieczeństwa socjalnego marynarzy i ich rodzin, racjonalizacji pomocy publicznej mieszczącej się w limitach dopuszczalnych przez Komisję Europejską oraz zgodności rozwiązań z międzynarodowymi konwencjami, umowami i wytycznymi Unii Europejskiej. W celu praktycznego wykorzystania badań niezbędne jest opracowanie algorytmu (mapy drogowej) wdrożenia optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą w warunkach polskiej legislacji wraz ze wskazaniem skutków ekonomicznych i społecznych.

Analogiczne badania należy przeprowadzić w ramach ósmego zadania, którego celem cząstkowym jest tworzenie, w ujęciu wariantowym, optymalnego ekonomicznie

systemu zabezpieczenia społecznego polskich marynarzy zatrudnionych w żegludze międzynarodowej.

Osiągnięcie celu cząstkowego określonego w dziewiątym zadaniu wymaga opracowania rekomendowanych zmian polskich przepisów prawa, warunkujących wprowadzenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą. Konieczne jest wskazanie uzasadnionych propozycji zmian polskich przepisów prawa, które umożliwią wdrożenie optymalnego modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy na statkach pod polską banderą, a także sformułowanie założeń do ustaw warunkujących przyjęcie optymalnego modelu zatrudnienia oraz systemu zabezpieczenia społecznego wraz z uzasadnieniem i skutkami, jak również opracowanie algorytmu (mapy drogowej) procesu legislacji zezwalającego na wprowadzenie modelu.

W dziesiątym zadaniu przyjęto, że do osiągnięcia celu cząstkowego konieczne jest określenie korzyści ekonomicznych i społecznych oraz warunków wdrożenia rekomendowanego modelu zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą.

8.2. Efekty badań

Badania w ramach projektu są powiązane z celami szczegółowymi Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka na lata 2007 – 2013. Badania mogą przyczynić się do zwiększenia innowacyjności przedsiębiorstw sektora transportu morskiego i związanych z nim przedsiębiorstw usługowych i przemysłowych. Dzięki zwiększeniu zasobów wiedzy zespołu wykonawców, badania przyczynią się do wzrostu konkurencyjności polskiej nauki w bardzo specyficznym obszarze transportu morskiego oraz podniesienia roli nauki w rozwoju gospodarczym regionów nadmorskich i gospodarki narodowej. Powrót statków pod narodową banderę (zgodnie z priorytetem UE) zwiększy też udział innowacyjnych produktów polskiej gospodarki na rynku międzynarodowym. Zatrudnienie załóg pływających na nowoczesnych statkach pod polską banderą, ze względu na optymalizację eksploatacji statków, bezpieczeństwo i konkurencyjność wymusi wykorzystanie technologii informatycznych i łączności na najwyższym poziomie światowym. Konieczność przygotowania wysoko wykwalifikowanych kadr jest przesłanką realizacji nowoczesnych programów kształcenia przez uczelnie morskie oraz wzrostu

wykorzystania technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych w gospodarce narodowej.

Tematyka badań jest zgodna z priorytetami Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Badania wspomagające proces rejestracji statków pod polską banderą wspierają także realizację „Polityki energetycznej Polski do 2030 r.” (Uchwała nr 202/2009 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 2009 r.) w zakresie przewozów surowców energetycznych, uniezależniając Polskę od usług transportowych rejestrów państw trzecich, w szczególności na wypadek konfliktów zbrojnych na świecie.

Kierunek badań przedstawiony w algorytmie (rys. 8.1) jest zgodny z wytycznymi zawartymi w polityce morskiej UE, Założeniami polityki morskiej RP do 2020 r. oraz ze Strategią rozwoju polskiej gospodarki morskiej do 2015 r.

Badania są ściśle powiązane z następującymi dokumentami:

- 1) Strategią rozwoju kraju w latach 2007 – 2015,
- 2) Polityką morską UE i RP,
- 3) Polityką transportową UE i RP,
- 4) Strategią Lizbońską,
- 5) Tematyczną strategią dla środowiska morskiego,
- 6) Krajowym Programem Ramowym, IX strategiczny obszar badawczy. Infrastruktura transportowa. W zakres zagadnień tego priorytetu wchodzi elementy budowy i eksploatacji środków transportu morskiego, ze szczególnym wyróżnieniem problematyki nisz rynkowych,
- 7) Regionalną strategią innowacji, która stanowi o konieczności podniesienia innowacyjności w regionie, szczególnie poprzez wzmocnienie współpracy przedsiębiorstw z jednostkami naukowymi regionu ukierunkowanymi na rozwój gospodarki opartej na wiedzy,
- 8) Kierunkami zwiększenia innowacyjności gospodarki na lata 2007 – 2013,
- 9) Strategią rozwoju województwa zachodniopomorskiego i pomorskiego, dla których transport morski i zatrudnienie marynarzy ma priorytetowe znaczenie,
- 10) Strategią rozwoju nauki w Polsce do 2013 r. oraz perspektywiczną prognozą do 2020 r.

Badania są powiązane (idea, priorytety) ze Zintegrowaną polityką morską Unii Europejskiej (*An Integrated Maritime Policy for the European Union* – COM(2007) 575),

w której tworzenie Polska wniosła swój ważny wkład, adekwatny do wysokiego poziomu długoletnich badań w tym zakresie.

Badania są także zgodne z Polityką transportową Unii Europejskiej (WHITE PAPER: European transport policy for 2010: time to decide – COM(2001) 370) oraz aktualnie obowiązującym *Planem utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu* (Biała Księga Komisji Europejskiej, KOM(2011) 144 wersja ostateczna, Bruksela 28.03.2011 r.).

Tematyka i cele badań uwzględniają też założenia „Strategii rozwoju sektora transportu województwa zachodniopomorskiego do roku 2020” oraz „Strategii rozwoju gospodarki morskiej województwa zachodniopomorskiego do roku 2015”.

Wyniki badań mogą stać się instrumentem realizacji „Polityki morskiej RP” i „Strategii rozwoju gospodarki morskiej RP”.

W procesie powrotu statków pod narodową banderę istnieją szanse powstawania nowych przedsiębiorstw innowacyjnych o najwyższym poziomie rozwiązań w sferze organizacyjno-prawnej, zarządczej, technologicznej i etycznej.

W sprzyjającym otoczeniu prawnym i podatkowym nowe przedsiębiorstwa (armatorskie i operatorskie) mogą tworzyć efektywnie działające firmy spin-off z polskimi uczelniami morskimi, wykorzystując ich wysoko wykwalifikowaną kadrę, zaplecze badawcze i wyniki badań naukowych, morskie know-how, potencjał dydaktyczny oraz pozycję na międzynarodowym rynku pracy.

Do zbioru wymiernych i niewymiernych efektów wdrożenia wyników badań do praktyki gospodarczej i społecznej można zaliczyć:

1. Zrównanie pozycji konkurencyjnej statków pod polską banderą z pozycją konkurencyjną statków pod banderą innych krajów Unii Europejskiej oraz zapoczątkowanie powrotu polskich statków pod narodową banderę.
2. Stworzenie zachęt dla kapitału inwestycyjnego niezbędnego dla rozwoju sektora żeglugi międzynarodowej.
3. Rozwój przemysłów kooperujących z sektorem transportu morskiego w Polsce.
4. Stworzenie warunków rejestracji statków armatorów spoza UE pod unijną polską banderą, a w konsekwencji zwiększenie należności publicznoprawnych z tytułu opłat rejestrowych statków i podatku tonażowego.

5. Stopniowe uniezależnienie kraju od usług transportowych bander rejestrów państw trzecich na wypadek konfliktów zbrojnych na świecie.
6. Powstrzymanie emigracji zarobkowej marynarskiej grupy zawodowej do krajów UE oraz do krajów trzecich.
7. Zahamowanie eskalacji problemu społecznego w Polsce, który wystąpi za 10 do 15 lat, będącego wynikiem dotychczasowego braku systemowego zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego marynarzy (których liczbę szacuje się obecnie na około 35 tys.) oraz ich rodzin.
8. Podniesienie atrakcyjności zawodu polskiego marynarza, co w konsekwencji istotnie wpłynie na intensywność kształcenia kadr morskich w Polsce.
9. Wykazanie ekonomicznego i społecznego uzasadnienia dokonania zmian regulacyjnych w Polsce. Wnioski wynikające z badań pozwolą na pozyskanie wsparcia Parlamentu RP oraz środowisk opiniotwórczych dla proponowanych zmian legislacyjnych zatrudnienia marynarzy na statkach pod polską banderą.
10. Realizacja przez polski rząd, na wzór wielu państw unijnych, postulatywnych Wytycznych Wspólnoty Europejskiej w sprawie pomocy dla sektora transportu morskiego (Komunikat KE C2004/43).

Do efektów wdrożenia wyników badań w praktyce gospodarczej i społecznej w regionach nadmorskich można zaliczyć:

1. Wzrost innowacyjności i konkurencyjności regionów nadmorskich.
2. Rozwój morskiego know-how.
3. Zahamowanie eskalacji wypłat zasiłków społecznych dla marynarzy i ich rodzin z lokalnych urzędów administracji.
4. Wzrost patriotyzmu lokalnego.
5. Podniesienie poziomu świadomości morskiej.
6. Zachowanie tradycji morskich.

Efekty wdrożenia wyników badań w praktyce w przedsiębiorstwach armatorskich i operatorskich to:

1. Uniezależnienie się od ryzyka regulacyjnego państw spoza Unii Europejskiej.
2. Uproszczenie struktur kapitałowych i decyzyjnych oraz obniżenie kosztów utrzymania organizacji, w tym kosztów stosowania przepisów prawa wielu światowych bander.
3. Stworzenie dostępu do uregulowanego i stabilnego rynku pracy dla marynarzy w Polsce.
4. Powstanie systemu zatrudnienia marynarzy objętych uregulowanym systemem zabezpieczeń społecznych.
5. Stworzenie stabilnego systemu zatrudnienia i ustawicznego kształcenia kadr morskich.
6. Objęcie umów o pracę na statku pod polską banderą spójnymi, stałymi i obligatoryjnymi regulacjami w zakresie ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych.
7. Ochrona marynarzy przez związki zawodowe zgodna z polskimi przepisami prawa.
8. Stworzenie warunków regulacyjnych w Polsce, stanowiących konkurencyjną alternatywę dla marynarskiej emigracji zarobkowej.

Badania nie mają negatywnego wpływu na środowisko naturalne. Zwiększą bezpieczeństwo publiczne, co stopniowo doprowadzi do uniezależniania się Polski od usług transportowych bander rejestrów państw trzecich na wypadek konfliktów zbrojnych na świecie, a także przyczyni się do powrotu załóg do pracy na statkach pod polską banderą i stworzenia nowych miejsc pracy oraz wykorzystania wysoko wykwalifikowanych kadr morskich stosujących najbardziej zaawansowaną technikę informatyczną na statkach.

Wdrożenie badań może mieć wpływ na efektywność zarządzania zasobami ludzkimi zgodnie z przyjętą polityką zatrudnienia w Polsce i zasadami zrównoważonego rozwoju kraju.

Wynik końcowy zostanie przedstawiony w formie dokumentacji naukowej, opisującej proces badań oraz ilustrującej niestosowane dotychczas w Polsce modele zatrudnienia marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na

statkach pod polską banderą w żegludze międzynarodowej, ze wskazaniem zasad, warunków i efektów wdrożenia rekomendowanego modelu.

Częstkowe wyniki badań będą prezentowane na sympozjach i konferencjach naukowych oraz publikowane w postaci artykułów i prac naukowych. Proces badawczy i uzyskane wyniki badań będą miały wpływ na rozwój naukowy i zawodowy wykonawców. Wyniki badań mogą też zostać wykorzystane w praktyce przez przedsiębiorstwa armatorskie, związki zawodowe marynarzy, ZUS, administrację rządową właściwą do spraw gospodarki morskiej oraz Sejm i Senat RP oraz europarlamentarzystów.

8.3. Metody badawcze

Znaczenie naukowe i gospodarcze zadań badawczych oraz interdyscyplinarny charakter prac koncepcyjnych i modelowych warunkowały konieczność i zasadność wykorzystania podstaw teoretycznych oraz aparatu badawczego i pojęciowego z różnych dziedzin, dyscyplin i specjalności naukowych. Należą do nich w szczególności: transport, inżynieria systemów, organizacja i zarządzanie, ekonomika transportu morskiego, informatyka, prawo, statystyka, polityka gospodarcza, polityka regionalna, polityka transportowa, polityka morska i etyka biznesu. Rozległość obszaru badań oraz konieczność zgromadzenia materiału źródłowego wymagała zastosowania metod analizy systemowej, metody analizy strategicznej SWOT, metod statystycznych, syntezy, diagnozowania, porównań, analogii, metod eksperckich, prognozowania oraz analizy ekonomicznej, organizacyjnej i prawnej. Realizację założonych badań zapewnił zespół autorski, posiadający specjalistyczne wykształcenie z zakresu transportu, ekonomii, prawa, ekonomiki transportu morskiego, eksploatacji statków, prawa morskiego, zarządzania, logistyki, ochrony środowiska oraz praktykę zawodową w dziedzinie zarządzania w transporcie morskim. Zespół posiada wypracowany i sprawdzony warsztat badawczy oraz metodykę wdrożeń. Dotychczasowe doświadczenie wnioskodawcy, jakim jest Akademia Morska w Szczecinie oraz dobór zespołu wykonawców, przedstawicieli świata nauki posiadających praktykę zawodową w przedsiębiorstwach gospodarki morskiej i długoletnich ekspertów praktyków, zapewni wysoki poziom opracowania ukierunkowanego na praktyczne zastosowanie wyników badań.

WNIOSKI

1. Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą (NR10 0031 10⁸), przeprowadzono zgodnie z metodyką stanowiącą treść rozdziału ósmego monografii pt. *Modele zatrudnienia marynarzy. Analiza najlepszych praktyk*.
2. Inicjowanie prac badawczych jest procesem trudnym, wymagającym posiadania przez lidera szerokiego zakresu wiedzy interdyscyplinarnej, pozwalającej na identyfikację problemów badawczych oraz realną ocenę metod, kosztów i efektów ich rozwiązania.
3. Najwyższe wymagania zawodowe i organizacyjno-zarządcze dotyczą kierownika prac badawczych (kierownika projektu), od którego w największym stopniu zależy rezultat końcowy badań.
4. Celem każdego badania naukowego jest wzbogacanie wiedzy oraz przyczynienie się do zrozumienia badanego wycinka rzeczywistości. Zastosowanie osiągnięć naukowych w celach praktycznych zwiększa użyteczność badań.
5. Przed przystąpieniem do badań powinna zostać sprecyzowana naukowa hipoteza, która jest przypuszczeniem wynikającym z dotychczasowego stanu badań i wiedzy. Obowiązkiem zespołu badawczego jest sprawdzenie hipotezy⁹.
6. Warunkiem przystąpienia do pracy badawczej jest określenie w sposób jednoznaczny i precyzyjny celu głównego i celów częściowych badań.
7. Warunkiem realizacji przyjętego celu głównego i celów częściowych jest opracowanie metodyki badań jako zbioru wytycznych wzorcowego postępowania, pozwalającej na określenie metod badań, zasięgu i warunków ich stosowalności, precyzji w ujmowaniu badanych zjawisk, kwalifikacji ich użyteczności praktycznej.
8. Osiągnięcie celu głównego i celów częściowych badań naukowych jest uwarunkowane opracowaniem algorytmu, harmonogramu i organizacji badań oraz doбором interdyscyplinarnego, kompetentnego zespołu badawczego naukowców i praktyków.

⁸ *Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy...*, op. cit.

⁹ W. Pytkowski: *Organizacja badań i ocena prac...*, op. cit.

9. Algorytm badań powinien podlegać aktualizacji, aby umożliwić minimalizowanie ryzyka w zakresie osiągnięcia założonych i precyzyjnie sformułowanych celów badawczych.
10. Każde zadanie badawcze powinno mieć swoją szczegółową kartę programową, jednoznacznie identyfikującą zakres badań i punkty kontrolne, ułatwiające zarządzanie pracami badawczymi i zespołem.
11. Warunkiem koniecznym osiągnięcia wysokiej jakości efektów badawczych jest dostęp do danych źródłowych charakteryzujących problem badawczy, przepływ informacji między członkami zespołu badawczego oraz koordynacja prac badawczych.
12. W celu uzyskania wysokiego poziomu opisu i prezentacji wyników badań niezbędne jest określenie wymogów edytorskich, respektowanych przez wszystkich wykonawców.
13. Promocja wyników badań jest warunkiem ich wdrożenia.

LITERATURA

- 8.1. *Leksykon zarządzania*, Wydawnictwo DIFIN, Warszawa 2004
- 8.2. Pytkowski W.: *Organizacja badań i ocena prac naukowych*, PWN, Warszawa 1981

Strony internetowe

- 8.3. encyklopedia.pwn.pl

SPIS RYSUNKÓW

- 8.1. Badanie i optymalizacja modelu zatrudnienia w żegludze międzynarodowej marynarzy przez polskie przedsiębiorstwa transportu morskiego na statkach pod polską banderą.
Algorytm badań 316

INTRODUCTION

The monograph *Models of seafarers employment. Analysis of best practices* has been written by a team of researchers representing the Maritime University of Szczecin (MUS), Gdańsk University and expert practitioners from the Polish Steamship Company.

The monograph includes the results of the research development project N R10 0031 10 *Research on and optimization of a model of seafarers employment in international shipping by Polish shipping companies on ships under the Polish flag*, financed by the National Research and Development Centre in 2010 – 2012¹. The research was managed by Czesława Christowa, head of the Department of Organization and Management, Institute of Transport Management, Faculty of Engineering and Economics of Transport (MUS).

This monograph also reflects personal authors' experience, gathered over the years of their professional, scientific and advisory work in various maritime companies.

The publication aims at developing a seafarers' employment model, optimal for the employer and employee, for ships flying the Polish flag. The model should be significantly flexible, provide for optimization of operating costs of shipowners and appropriate salaries of seafarers, decent social security of employees and their families and rational size of public assistance for the maritime transport sector, within limits permitted by the European Commission.

The monograph consists of eight chapters, whose titles correspond to research tasks fulfilled within the development project mentioned.

Chapter One, written by Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz, Jerzy Perzyński and Marcin Talwik, includes a comparative analysis and assessment of seafarers employment models and social security systems referring to personnel on ships flying national flags of some EU countries in view of using the best practices in Polish conditions. The authors analyze optimal models of state support for engaging native seafarers on ships under the national flag, worked out over many years in Europe. The introduction of Polish solutions, preceded by an analysis of best European practices, will permit to shorten the time for experiments in seeking practical and effective legal regulations. Besides, the identification and use

¹ www.projektrozwojowy.am.szczecin.pl

long practices of the EU results in effective notification of Polish regulations to the European Commission.

Chapter Two, authored by Czesława Christowa and Jerzy Perzyński, contains a detailed, multi-faceted analysis of Polish legislation regulating the employment of seafarers in international shipping on Polish flag ships and indicates the existing system differences between equivalent Polish legal regulations and those in some EU countries.

Chapter Three, written by Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz and Marcin Talwik, includes a multicriteria assessment of the presently functioning model of seafarers employment by Polish shipping companies on ships flying the Polish flag. Besides, the model is discussed from the viewpoint of seafarers of Polish origin with fiscal residence in Poland who work on Polish flag ships.

Chapter Four, authored by Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz, Jerzy Perzyński and Marcin Talwik, presents characteristics and assessment of the model of seafarers employment by Polish shipping companies on ships flying third country flags. The authors indicate in this model competitive areas, complexity of salary system, economic and social threats and lost income to the state budget.

The authors of *Chapter Five*, Czesława Christowa, Jerzy Perzyński and Marcin Talwik, characterize and assess the social security of Polish seafarers working internationally, and point out legal gaps and social threats to seafarers and their families. Polish seafarers, engaged on ships operated under EU member state flags, were covered by EU regulations as late as in 2004, after Poland's accession to the European Union.

Chapter Six, written by Czesława Christowa, Alicja Węgrzyn-Grześkowiak, Dariusz Litkiewicz and Jerzy Perzyński, brings the results of multicriteria economic analysis of the competitiveness of seafarers employment on ships flying the Polish flag in the European shipping job market from the viewpoints of the shipowners and seafarers. Besides, proposed changes in relevant regulations in Poland are economically justified. Key factors, determining the competitiveness of the Polish flag in the international shipping market, are defined to give support to Polish legislative solutions.

Chapter Seven, authored by Dorota Pyć and Sylwia Majkowska-Szulc, proposes amendments to Polish legal regulations determining the implementation of an optimal model of seafarers employment in international shipping on ships under the Polish flag. Following a number of analyses, the authors indicate articles in relevant laws that

have to be amended in order to implement provisions adjusting the recommended model of seafarers employment in international shipping by Polish shipowners operating ships under the Polish flag.

Chapter Eight, written by Czesława Christowa and Maria Christowa-Dobrowolska, describes the research algorithm, methods and the optimization of the seafarers employment model applicable in international shipping by Polish shipping companies flying the Polish flag on their ships.

The research results presented in this monograph may be practically used by shipowners and ship operators, seafarers' trade unions, Union of Polish Shipowners (ZAP), international organizations, ZUS (social security office), maritime administration, the parliament (*Sejm* and *Senat*). Potential beneficiaries and users of the monograph can also be seafarers, people involved in the maritime transport and industry, scientists and students.

I take this opportunity extend my sincere thanks to the team of authors for their work, creative atmosphere and interdisciplinary knowledge I have benefited from by heading the project and editing the monograph.

Czesława Christowa

