



---

**Европейская экономическая комиссия****Комитет по внутреннему транспорту****Рабочая группа по внутреннему водному транспорту****Рабочая группа по унификации технических предписаний  
и правил безопасности на внутренних водных путях****Шестьдесят третья сессия**

Женева, 3–5 июля 2023 года

Пункт 2 предварительной повестки дня

**Рабочее совещание на тему «Решение проблем рынка труда  
и повышение привлекательности сектора»****Вводная информация к рабочему совещанию****Передано Европейской платформой для внутреннего водного  
транспорта и Европейской федерацией транспортников\*****I. Введение**

1. Изменения и события, произошедшие в Европе за последние десятилетия, оказали влияние на внутренний водный транспорт. Особое значение здесь имеет открытие Восточной Европы и всего Дуная для международной экономики, а также расширение Европейского союза до его нынешнего состояния. Эти события оказали влияние на всю отрасль, рынок труда, реестры судов и занятость.

2. Увеличилась доля занятых в секторе граждан из Восточной Европы, в частности из Болгарии, Чехии, Венгрии, Румынии и Словакии. Это страны, где люди традиционно работают на внутренних водных путях в составе экипажей судов и в качестве судоводителей, либо страны, поставляющие дешевую рабочую силу для сферы гостиничного бизнеса и общественного питания. Судовой персонал занят во всем секторе внутреннего водного транспорта, причем 80 % перевозок по внутренним водным путям осуществляются на Рейне и его притоках. Реки Дунай и Майн обеспечивают — в рамках Трансъевропейской транспортной сети (ТЕС-Т) — основу Рейнско-Дунайского коридора, который является главным связующим звеном между Востоком и Западом через континентальную Европу.

3. Создание Транспортного сообщества<sup>1</sup>, под эгидой которого многие страны Балтийского региона вступили в интенсивные переговоры с Европейской комиссией по вопросам внедрения транспортных регламентов, привело к фактическому расширению сферы влияния Европейского союза в области транспорта. Это влияет также и на внутренний водный транспорт, поскольку взаимосвязанная сеть водных

---

\* Настоящий документ был представлен позже установленного срока в связи с необходимостью включения в него самой последней информации.

<sup>1</sup> [www.transport-community.org](http://www.transport-community.org).



путей выходит за пределы Балтийского региона. Одновременно расширились возможности для перевода судов из одного реестра в другой, особенно после расширения Европейского союза в 2005 году.

4. Индустрия речных круизов переживает бурный рост. Начиная с 2004 года речной круизный флот в Европе постоянно расширяется, причем строительство новых судов идет высокими темпами. Так, в 2019 году на рынок Европейского союза поступили 19 новых речных круизных судов. В период между 2012 и 2019 годом количество круизных судов, которые эксплуатируются на реках в Европейском союзе, увеличилось на 55 % и достигло в 2019 году 378 судов, согласно данным из тематического доклада «Рынок труда в европейском секторе внутреннего судоходства», опубликованного Центральной комиссией судоходства по Рейну (ЦКСР) в феврале 2021 года<sup>2</sup>.

5. За последние 20 лет на флоте было создано около 5500 новых рабочих мест. Основные рабочие места в секторе речных круизов сосредоточены на обеих крупных речных системах — Рейне и Дунае: речь идет об организации посещения исторических центров, в частности на немецком участке Рейна между Кельном и Гейдельбергом и участке водного пути от Нюрнберга (Германия) до Будапешта. Что касается уровня занятости, то, по оценкам европейской ассоциации речных круизов IG RiverCruise<sup>3</sup>, в настоящее время на европейских речных круизных судах работают около 12 000 человек, занятых в сфере размещения и гастрономии, тогда как число занятых в сфере управления судами составляет лишь 2500 человек.

6. С конца 1990-х годов все больше компаний перемещали рабочие места в страны, которые предлагают более дешевые системы социального обеспечения и/или взимания подоходного налога. В авангарде этого движения были Люксембург и Швейцария; Люксембург интересовали в основном грузовые суда, а Швейцарию — речные круизные суда. Работодатели имели возможность предложить работникам такую же чистую заработную плату и доступ к комплексному социальному обеспечению при затратах примерно на 30 % ниже, чем в Германии или Нидерландах. Обе эти страны являются договаривающимися сторонами Соглашения о социальном обеспечении рейнских работников внутреннего водного транспорта от 1979 года; Швейцария также является государством — членом ЦКСР и договаривающейся стороной Соглашения об условиях найма рейнских работников внутреннего водного транспорта от 1954 года.

7. Поэтому законодательная база Европейского союза, регулирующая вопросы комплектования экипажей судов внутреннего плавания, была разработана с учетом реальной ситуации. Недавно были приняты и введены в действие основополагающие законодательные акты в этой сфере, и в настоящее время разрабатываются новые законодательные предложения с акцентом на новый регламент в области комплектования экипажей судов в масштабах всего Европейского союза. В частности, речь идет о следующих регламентах:

- директива Совета 2014/112/EU от 19 декабря 2014 года о выполнении Европейского соглашения, касающегося некоторых аспектов организации рабочего времени на внутреннем водном транспорте, которое было заключено Европейским союзом речного судоходства (ЕСРС), Европейской организацией судоводителей (ЕОС) и Европейской федерацией транспортников (ЕФТ)<sup>4</sup>;
- директива (ЕС) 2017/2397 Европейского парламента и Совета от 12 декабря 2017 года о признании профессиональной квалификации во внутреннем судоходстве, отменяющая директивы 91/672/ЕЕС и 96/50/ЕС Совета<sup>5</sup>.

8. Можно сделать вывод, что после открытия для международной экономики Восточной Европы и всего Дунайского региона появились новые возможности для инвестиций и коммерческой деятельности, которые ставят работников, профсоюзы и

<sup>2</sup> [https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2021/02/Thematic-report\\_EN\\_web\\_BD.pdf](https://inland-navigation-market.org/wp-content/uploads/2021/02/Thematic-report_EN_web_BD.pdf).

<sup>3</sup> Interessengemeinschaft (Interest group); [www.igrivercruise.com](http://www.igrivercruise.com).

<sup>4</sup> *OJL 367*, 23.12.2014, p. 86–95.

<sup>5</sup> *OJL 345*, 27.12.2017, p. 53–86.

контрольные органы перед рядом проблем. Ситуация в секторе затруднена ввиду отсутствия всеобъемлющей и согласованной на международном уровне правовой базы в области труда и социального обеспечения, причем эта ситуация ухудшается. Здесь можно привести несколько примеров: а) фиктивное голландское агентство по найму экипажей судов Гуго, деятельность которого немедленно привела к судебным разбирательствам в Нидерландах; б) найм членов экипажей через посредников; в) вербовка граждан из третьих стран для работы с неясными условиями труда, что практиковалось некоторыми учебными центрами на Филиппинах.

## II. Социальное обеспечение

9. В тех странах Европейского союза, на территории которых нет внутреннего судоходства, могут возникать проблемы, связанные с социальным обеспечением членов экипажей судов внутреннего плавания. Это касается Кипра и Мальты, которые отказались от вышеупомянутого европейского законодательства по чисто географическим причинам: обе эти страны являются островами и де-факто не имеют судоходных рек и каналов.

10. Тем не менее обе эти страны открывают свои морские реестры для речных круизных судов либо выдают лицензии на комплектование экипажей для речных круизов, при этом не имея прямого отношения к такой деятельности, ведущейся в центре материковой Европы. И кипрское, и мальтийское социальное и трудовое законодательство используется для увеличения прибыли за счет членов экипажа, которые оказываются лишены какого-либо социального обеспечения и долгосрочных выплат, таких как пенсии. Это влияет на социальную обеспеченность работников, прежде всего когда речь идет о новых реестрах судов и новых «странах приписки».

11. Здесь важно также подчеркнуть постановления Суда Европейского союза, в которых говорится, что ни одна корпоративная структура не может иметь своей целью ограничение социальных прав работников<sup>6</sup>.

12. В последние годы все большее число речных судов регистрируются в мальтийском судовом реестре. ЕФТ не смогла выяснить, осуществляется ли должный контроль за применением и исполнением законодательства в области охраны здоровья, безопасности труда и условий труда применительно к экипажам этих судов и какой орган несет за это ответственность. Ввиду отсутствия в государстве флага законодательства в области внутреннего судоходства, представляется даже неясным, обязаны ли вообще мальтийские власти следить за соблюдением мальтийского законодательства в сфере труда, социального обеспечения, здравоохранения и безопасности труда на таких судах.

13. При том что Мальта стала новым государством флага для судов на европейских реках, в плане занятости ЕФТ не отмечает роста числа трудовых договоров, заключенных на Мальте. В противовес этому новым местом базирования для тысяч работников сферы внутреннего судоходства. Некоторые компании открыли на Кипре полноценные отделения, однако большинство зарегистрировали там лишь формальные представительства, выступающие в качестве работодателей. Отмечаются многочисленные случаи использования агентствами занятости кипрских контрактов.

14. Система социального обеспечения Кипра не предлагает такой же защиты, как давно зарекомендовавшие себя системы Западной Европы, а ответственность за уплату подоходного налога возлагается исключительно на работников. ЕФТ не смогла однозначно выяснить, в какой мере трудовое законодательство Кипра и предусмотренная им защита могут быть распространены на граждан других государств, работающих на судах внутреннего плавания, которые зарегистрированы под другим флагом и эксплуатируются на территории третьего государства.

<sup>6</sup> Case C-610/18, paragraph 69, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62018CJ0610>; case C-29/10, Article 6(2) of the Rome Convention of 19 June 1980, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:62010CJ0029>.

15. В некоторых случаях компании эксплуатируют суда под мальтийским флагом, но с использованием кипрских трудовых договоров. Это может приводить к неприемлемым ситуациям, когда граждане одной европейской страны (или же страны за пределами Европы), нанятые агентством в другой европейской стране на основе кипрских договоров для работы на мальтийском судне, вынуждены обращаться за защитой в суд на Кипре.

16. Неясно, какие положения в сфере комплектования экипажей применяются к судам, внесенным в реестры морских судов Кипра и Мальты: морские правила или же стандарты и нормы внутреннего судоходства, установленные в нормативных актах Европейского союза, регламентах Европейского комитета по разработке стандартов в области внутреннего судоходства (КЕСНИ) и ЦКСР и других соответствующих документах. Кроме того, ни та, ни другая страна не имеет статуса наблюдателя ни в ЦКСР, ни в КЕСНИ. ЕФТ полагает, что существующая практика использования мальтийского реестра и/или кипрских трудовых договоров для членов экипажей оказывает негативное влияние на эти два государства.

17. Кроме того, принятие регламента (ЕС) № 883/2004 Европейского парламента и Совета от 29 апреля 2004 года о координации систем социального обеспечения<sup>7</sup> имеет далеко идущие последствия, поскольку работникам придется платить взносы на социальное страхование в тех странах, где они преимущественно работают, то есть, например, в Австрии, Германии или Венгрии.

18. Если речь идет о трудоустройстве только граждан Европейского союза или граждан стран — членов Европейской ассоциации свободной торговли (ЕАСТ), то вопроса о получении разрешения на работу не возникает. Однако растет доля сотрудников из стран, которые не являются членами Европейского союза и ЕАСТ, например из Индии, Индонезии, Китая, Российской Федерации, Сербии и Филиппин. Ни со стороны государства флага, ни со стороны государства, в котором заключаются трудовые договоры, не ведется явного контроля за трудоустройством своих граждан, что сказывается на ситуации с их иммиграционным статусом, визовым режимом, мобильность и условиями труда, причем неясно, какие нормативные акты действуют применительно к расчету их зарплаты, рабочему времени, социальному страхованию и в отношении других соответствующих аспектов.

19. Ключевые стороны в этой сфере — водная полиция и службы, ведающие трудовыми отношениями, — ведут работу по улучшению ситуации.

- Весьма активную работу по этому направлению ведут Европейская сеть органов водной полиции Аквапол<sup>8</sup> и водная полиция Германии со штаб-квартирой в Баварии; по их мнению, законодательство должно предотвращать социальный демпинг и неправомерную эксплуатацию работников, в том числе рабство и торговлю людьми.
- Эта тема является постоянным пунктом повестки дня Секторального комитета по внутреннему судоходству в рамках Социального диалога европейских социальных партнеров<sup>9</sup>, будучи напоминанием для Европейской комиссии о том, что незакрытые правовые лазейки сказываются на ситуации самым серьезным образом. В 2018 и 2019 годах проводились встречи между Европейскими социальными партнерами и Европейской комиссией, на которых предпринимались попытки найти выход из сложившейся ситуации; к сожалению, никакого решения до сих пор не найдено.

<sup>7</sup> *OJ L 166*, 30.4.2004, p. 1–123.

<sup>8</sup> [www.aquapol-police.org](http://www.aquapol-police.org).

<sup>9</sup> *Примечание секретариата*: термин «европейские социальные партнеры» относится к тем организациям на уровне Европейского союза, которые участвуют в европейском социальном диалоге, предусмотренном положениями статей 154 и 155 Договора о функционировании Европейского союза; [www.eurofound.europa.eu/topic/social-partners](http://www.eurofound.europa.eu/topic/social-partners).

- Органы водной полиции приветствовали бы более четкое регулирование сложившейся правовой ситуации в части применяемого законодательства, прав и защиты работников.

### **III. Равные условия в секторе внутреннего водного транспорта**

20. В силу международного характера внутреннего водного транспорта создание равных условий в этом секторе является сложной задачей: для всех организаций в Европе это обеспечивается через различные нормативные акты. В частности, речь идет о директиве 2017/2397 (ЕС) Европейского парламента и Совета от 12 декабря 2017 года о признании профессиональной квалификации во внутреннем судоходстве и соответствующих делегированных актах, которые призваны:

- облегчить трудоустройство членов экипажей и способствовать мобильности рабочей силы в секторе;
- создать равные условия в секторе;
- подготовить сектор к будущим задачам.

21. Текущая проверка соответствия и оценка транспонирования положений этой директивы показывают, что многие вопросы по-прежнему остаются нерешенными. Если первоначально многие страны — члены Европейского союза отказались от такого переноса, то Европейская комиссия заняла очень четкую позицию, согласно которой все страны Европейского союза, за исключением Кипра и Мальты, должны будут транспонировать положения этой директивы в свое национальное законодательство: страны с развитым сектором внутреннего судоходства должны будут перенести положения директивы в полном объеме, а другим странам будет позволено ограничиться минимальным переносом.

22. Восьмое совещание Группы экспертов Комиссии по социальным вопросам, касающимся внутреннего судоходства, которое состоялось 28 ноября 2022 года в Брюсселе, показало, однако, что для государств — членов Европейского союза остаются неясными многие вопросы в отношении квалификационного удостоверения Европейского союза и европейской базы данных об экипажах судов — как на практическом уровне, так и с точки зрения толкования.

23. В Европейском союзе приняты директивы и регламенты, касающиеся социального обеспечения, налогообложения, условий труда, технических аспектов и других соответствующих вопросов. Вместе с тем разработка и внедрение этих законодательных актов и регламентов затруднена ввиду различий, существующих между европейскими странами. Для достижения равных условий важное значение имеет выявление и устранение «узких мест», как со стороны работодателей, так и самими работниками.

### **IV. Профессиональная подготовка и обучение**

24. Подготовка кадров и высококачественное образование являются основными факторами повышения общей привлекательности сектора, что имеет первостепенное значение для решения амбициозной задачи, стоящей перед сектором, — расширить занимаемую им долю в общем рынке транспорта и логистики. На формирование программ подготовки и обучения в области внутреннего судоходства тратится много времени, энергии и ресурсов, однако при этом отсутствует последовательное, структурированное управление в этой сфере. Новая концепция в сфере профессиональной подготовки и обучения, в основе которой лежат необходимые навыки и компетенции, повышает общую профпригодность и мобильность рабочей силы в европейском секторе внутреннего водного транспорта. Вместе с тем обучающиеся обычно проходят подготовку и обучение только в своей стране, причем между разными учебными заведениями существуют большие различия.

25. В 2019 году КЕСНИ принял стандарты проведения согласованных практических экзаменов на европейском уровне<sup>10</sup>. Эти экзамены касаются как уровня управления (судоводитель), так и эксплуатационного уровня (матрос, старший матрос, рулевой). Рабочая группа КЕСНИ по профессиональным квалификациям дополнила их типовыми экзаменами, которые могут служить для экзаменационных комиссий инструментом для обеспечения равных условий в европейском секторе внутреннего судоходства.

26. Определены соответствующие минимальные требования к обязательным практическим экзаменам на получение квалификации для плавания с использованием радиолокационной установки и специалистов в области пассажирского судоходства, а также для работы со сжиженным природным газом. В стандарты, касающиеся проведения практического экзамена для судоводителей, включен дополнительный модуль для практической проверки навыков на оперативном уровне, предназначенный для претендентов, которые не проходили оперативную подготовку по какой-либо утвержденной программе, или же претендентов, которые еще не подтверждали требуемые компетенции судоводителя в рамках экзаменационного формата.

27. КЕСНИ разработал также стандарты утверждения тренажеров, содержащие четкие технические и функциональные требования к тренажерам, которые используются для оценки навыков судоводителей и в контексте выдачи разрешения на управления судном с помощью радиолокатора. Данные требования поддерживают оговоренный новый формат международно признанного практического экзамена.

28. В рамках различных проектов, таких как «Компетентностное обучение и подготовка для внутреннего водного транспорта» (COMPETING)<sup>11</sup> и «ПЛАТИНА-3»<sup>12</sup>, учебные заведения совместно с заинтересованными сторонами в секторе ведут разработку всевозможных материалов, которые призваны способствовать достижению действительно равных условий в контексте профессиональной подготовки и обучения в области внутреннего судоходства. Благодаря ступенчатому подходу эти материалы совершенствуются концептуально, а также растет их значимость и повышается качество; речь среди прочего идет о курсовых учебниках, программах курсов подготовки инструкторов, типовых экзаменов, перечнях для аудита и многом другом.

29. С тем чтобы эффективно справиться с ситуацией, которая требует кардинального изменения необходимых навыков и компетенций, в предстоящий среднесрочный период продолжительностью не менее 15 лет, необходим центр по координации профессиональной подготовки работников внутреннего водного транспорта в Европе. Такой постоянно действующий орган, например Сеть для обменов в рамках образовательных программ в области внутреннего водного транспорта (EDINNA) при надлежащем финансировании на уровне Европейского союза, мог бы в постоянном режиме вести оценку навыков и компетенций в этой области и приводить их в соответствие с меняющейся реальностью в секторе.

30. Определение этих навыков и компетенций — не единовременная процедура, а живой процесс, требующий постоянной тщательной работы и пристального внимания. Подход к профессиональной подготовке и обучению на внутреннем водном транспорте, опирающийся лишь на специальные процедуры и результаты конкретных проектов, подрывает устойчивость последнего в долгосрочной перспективе. Кроме того, общая профпригодность может повышаться благодаря программам обмена студентами и учениками, которые позволяют обучающимся подготовиться к международному, трансграничному характеру своей будущей карьеры. Таким образом, за счет такой постоянной сверки спроса и предложения в области профессиональной подготовки и обучения станет, наконец, возможным добиться надлежащей оценки качества всех учебных курсов в Европе и за ее пределами.

<sup>10</sup> Европейский стандарт для профессиональных квалификаций во внутреннем судоходстве (ЕС-КВС).

<sup>11</sup> [www.iwt-competencies.eu/competing](http://www.iwt-competencies.eu/competing).

<sup>12</sup> <https://platina3.eu>.

## V. Цифровые инструменты и правоприменение

31. Существует четкий запрос на большую гибкость в секторе внутреннего водного транспорта. Чем более прозрачной становится работа сектора, тем более гибкие механизмы становится возможным применять. В рамках Стратегии устойчивой и разумной мобильности<sup>13</sup> Европейского союза было объявлено о двух новых законодательных инициативах, касающихся рабочих мест и навыков в области внутреннего судоходства:

- меры, касающиеся цифровых средств регистрации и обмена информацией об экипажах и судах внутреннего плавания;
- требования к комплектованию экипажей судов.

32. Инициатива в области «цифровых средств» предполагает обязанность операторов регистрировать данные о действиях экипажей и судов в режиме реального времени и обнародовать их на общей платформе для авторизованных пользователей. В настоящее время эти данные регистрируются в бумажных служебных книжках и судовых журналах, которые не могут легко контролироваться властями и не имеют надежной защиты от манипуляций. Таким образом, существующая практика может влиять на безопасность судоходства, нарушать равные условия в секторе и может привести к ухудшению условий труда и, тем самым, сказаться на привлекательности сектора.

33. Целью является создание «умного тахографа» для внутреннего водного транспорта. Это поможет минимизировать административное бремя, ускорить переход на электронный документооборот и другие цифровые решения, а также улучшить исполнение законодательства в части требований к комплектованию экипажей судов, рабочему времени и профессиональной квалификации.

34. Требования в части комплектования экипажей судов внутреннего плавания введены в национальных законодательствах и правилах ЦКСР, но на уровне Европейского союза в настоящее время не установлены. Кроме того, эти требования разрабатывались для старых судов и не учитывают новые технологии и методы работы, которые меняют характер и объем выполняемой на борту работы. Сектору необходима перспективная и гибкая международная правовая база, устанавливающая требования к комплектованию экипажей судов и подкрепленная надежным цифровым контролем в режиме реального времени.

35. Внутренний водный транспорт не может позволить себе потерять импульс в плане модернизации, ведь другие виды транспорта стремительно прогрессируют по части цифровизации во многих аспектах. Эта инициатива должна способствовать полному раскрытию того неиспользованного потенциала, которым обладают внутренние водные пути.

36. Пришло время, чтобы внутренний водный транспорт в Европе стал управляемым с помощью цифровых технологий, в частности следующих:

- «единая система — единая база данных», предоставляющая всю необходимую информацию о судах, грузах, а также об экипаже на борту, профессиональной квалификации и сертификации, времени работы и отдыха;
- цифровые и «умные» инструменты, которые регистрируют не только время плавания, но и обязательные часы отдыха и работы;
- удаленный доступ ко всем соответствующим данным для обеспечения надежного правоприменения;
- единое эффективное правоприменение для обеспечения по-настоящему равных условий для всех работников;

<sup>13</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0789>.

- внедрение во всем европейском секторе внутреннего водного транспорта единообразной и уникальной системы, гарантирующей прозрачность, простоту в использовании, управляемость и контроль за исполнением.

## VI. Цифровизация и автоматизация

37. Внутренний водный транспорт по своей природе является консервативным видом транспорта, однако он по-прежнему имеет огромный потенциал, который до сих пор не раскрыт. В этой связи цифровизация и автоматизация могут стать теми инструментами, которые позволят наконец раскрыть его потенциал. В этой области реализуются ряд проектов и мероприятий; компания Seafar (Фландрия (Бельгия)), которая занимается обслуживанием и эксплуатацией беспилотных судов и судов с сокращенным экипажем<sup>14</sup>, является наглядным примером того, что дистанционно управляемые суда уже не относятся к сфере будущего.

38. Вместе с тем ЕФТ хотела бы сделать некоторые оговорки в отношении применимости опыта компании Seafar в качестве единственной основы для подготовки будущих стандартов по автоматизации. Так, все текущие пилотные проекты выполняются либо по заранее заданному маршруту с низкой плотностью движения, либо при высокой плотности движения, но на очень ограниченном расстоянии, поэтому получаемые данные не могут быть экстраполированы на все возможные обстоятельства и все возможные маршруты. На переходном этапе, когда управление судами будет осуществляться частично с борта судна, а частично из удаленного центра управления, первостепенное значение для обеспечения безопасности имеет налаживание полной и прозрачной связи.

39. В рамках технологической платформы Waterborne<sup>15</sup> — европейской исследовательской и инновационной платформы для связанных с водным транспортом отраслей — была разработана дорожная карта для подключенного и автоматизированного водного транспорта. Согласно концепции данной платформы, автоматизация рассматривается как часть всех тех возможностей, которые возникают в секторе благодаря цифровизации, и не является синонимом для «беспилотных судов». Рост объемов перевозок по морским и внутренним водным путям, а также увеличение срока службы судов еще больше подчеркивают необходимость снижения риска аварий и повышения безопасности судов, экипажей, грузов и пассажиров. Кроме того, для поддержания конкурентоспособности европейского сектора водного транспорта с глобальной точки зрения понадобится усилить интеграцию между заинтересованными сторонами для повышения эксплуатационной эффективности (судоходство, маневрирование, обработка грузов и проч.), а также обеспечить переход к созданию более качественных рабочих мест. Такая интеграция может быть достигнута в основном за счет автоматизации операций и их цифровизации (посредством создания системы управления и обмена данными). Одним из практических результатов работы данной платформы является ключевой вклад в подготовку «Доклада о стратегии и "дорожной карте" на пути к автоматизации, а также развитию бортовых систем» в контексте проекта «ПЛАТИНА-3».

## VII. Стандарты в области компетенций для автоматизированного судоходства

40. Автоматизация — это процесс, который не происходит в одночасье; существует множество передовых концепций, базирующихся на опыте, которые необходимо оценивать практически ежедневно. В рамках рабочего пакета 3 проекта «ПЛАТИНА-3» прилагаются значительные усилия по разработке стандартов компетенций для удаленных операторов судовых систем и организации курсов

<sup>14</sup> *Примечание секретариата:* более подробную информацию см. в документе ECE/TRANS/SC.3/2020/12.

<sup>15</sup> [www.waterborne.eu](http://www.waterborne.eu).



повышения квалификации, однако это лишь первая попытка, опирающаяся на доступные в настоящее время скромные результаты. На данный момент у компании Seafar есть бизнес-модель только с одним судном, обладающим цифровой навигацией, а для второй линии содействия несколько судов находятся под наблюдением одного судоводителя.

41. В этом процессе есть недостающее звено — процедура и/или орган, — которое могло бы служить посредником при проведении оценки новых разработок, с тем чтобы способствовать адаптации существующих стандартов к новой реальности. В данном контексте должны предоставляться убедительные доказательства того, что будет обеспечен требуемый уровень безопасности.

42. ЦКСР недавно установила процедуру выдачи разрешений для пилотных проектов по автоматизированному судоходству на Рейне<sup>16</sup>, которые требуют отступления от требований к комплектованию экипажей. Эта процедура состоит из восьми этапов, которые очень подробно прописаны; она может стать прочной основой для решения будущих проблем в связи с быстро меняющимися стандартами и требованиями к комплектованию. По мере того, как в рамках КЕСНИ полным ходом идет подготовка нового регламента по комплектованию экипажей, ЕТФ предполагает, что в будущем новой задачей КЕСНИ станет работа по оценке и обновлению стандартов, связанных с автоматизацией и цифровизацией, на постоянной основе.

43. Процедура, разработанная ЦКСР, включает оценку нескольких элементов:

- детальный и точный замер изменения рабочей нагрузки всех членов экипажа с целью обоснования дальнейшего сокращения численности экипажа на борту судов;
- надлежащего использования новых технологий и оборудования, установленного на судах;
- непрерывного использования технологий и установленного оборудования.

44. Сектор находится в процессе перехода к более автоматизированному и цифровизированному будущему. Никто не может оценить время, необходимое для переходного периода, однако, по-видимому, он может занять больше времени, чем предполагалось изначально. До недавнего времени европейский внутренний водный транспорт был единственным видом транспорта, куда принимались на работу лица начиная с 16 лет и где можно было осваивать профессию прямо на рабочем месте. Такой низкий возрастной порог всегда был преимуществом этого сектора.

45. В настоящее время во всех сегментах внутреннего водного транспорта наблюдается серьезная нехватка квалифицированных кадров, которая усугубляется ввиду того, что сектор переживает качественный скачок в сфере цифровизации и автоматизации. Сектор больше не привлекает молодых людей, поскольку их представления о том, как сочетать работу и семейную жизнь, изменились по сравнению с предыдущими поколениями.

46. Люди по-прежнему будут нужны для комплектования экипажей судов по крайней мере в течение этого довольно длительного переходного периода, поэтому необходимо максимально использовать накопленные в этом секторе опыт, навыки и компетенции. Плавный переход может быть обеспечен только в том случае, если в секторе будет полностью решен вопрос с социальной устойчивостью, наряду с безопасностью и другими соответствующими вопросами. Это является предпосылкой для того, чтобы было гарантировано будущее для всего сектора и занятых в нем людей. Если происходит отказ всех систем, — а такие отказы случаются — то, как показывают недавние примеры, дистанционно управляемые суда могут столкнуться и причинить серьезный ущерб, поэтому мы вынуждены полагаться на людей.

47. В отличие от ранее существовавшей ситуации с низким возрастным порогом для трудоустройства, по мере принятия новых стандартов по автоматизации и цифровизации требуется больше высококвалифицированных работников как на

<sup>16</sup> [www.ccr-zkr.org/files/documents/AutomatisationNav/Procedure\\_autorisation\\_fr.pdf](http://www.ccr-zkr.org/files/documents/AutomatisationNav/Procedure_autorisation_fr.pdf).

берегу, так и на судах. Вместе с тем будет, вероятно, трудно убедить молодых людей получать профессию, которая может в обозримом будущем исчезнуть ввиду появления соответствующих автоматизированных процессов. В этой связи ЕФТ призывает все заинтересованные стороны следить за ситуацией касательно условий труда всех членов экипажа и максимально улучшать такие условия, особенно для лиц, работающих на борту судов.

48. ЕФТ имеет ряд замечаний в отношении стандартов в области компетенций для автоматизированных судов.

- ЕФТ считает, что в случае дистанционно управляемых судов с сокращенным экипажем последним человеком, который остается на борту, должен быть опытный судоводитель, способный спасти судно и груз в случае бедствия, не подвергая опасности других пользователей водных путей. Если судно потерпит бедствие на крупном водном пути, то оно может быть заблокировано на длительное время, что может привести к пагубным последствиям для репутации всего сектора в целом и сказаться на доверии к нему.
- Судоводители, работающие в центрах дистанционного управления, должны обладать более высоким уровнем навыков и компетенций по сравнению с обычными судоводителями. Оператор центра дистанционного управления (ОЦДУ) должен быть способен управлять судном любого типа в любых водах при любых навигационных условиях. Поэтому абсолютным минимальным условием здесь является обладание солидным стажем управления судами (не менее 10–15 лет).
- Навыки, связанные с обеспечением связи, должны быть доведены до максимально возможного уровня, с тем чтобы обеспечить бесперебойный процесс дистанционного управления судами.
- По-прежнему остаются нерешенными многие вопросы правового характера и вопросы, касающиеся ответственности. Так, необходима надежная процедура временного замещения ОЦДУ на рабочем месте, которая позволит гарантировать, что в любой момент времени ответственность должным образом и однозначно передана лицу, которое замещает оператора.
- ЕФТ напоминает о своей позиции в отношении обучения на тренажерах, которое может обеспечить существенное преимущество, но при этом может лишь частично заменить реальный опыт судоходства.

49. 6 и 7 октября 2022 года ЕФТ провела в Антверпене (Бельгия) рабочее совещание по вопросам морской логистики. В ходе этого совещания компания Seafar отстаивала четкую позицию о том, что для судоводителей, управляющих судном в удаленном режиме, абсолютная максимальная продолжительность управления составляет восемь часов в день. Однако при обсуждении требований к комплектованию экипажей судов 14 часов в день воспринимаются как новая норма.

50. На взгляд ЕФТ, еще одна проблема связана с подготовкой курсантов в условиях будущего снижения потребности в кадрах. Если на судах практически не остается других членов экипажа, кроме судоводителя, то неясно, как можно обеспечить высокое качество обучения и надзора за подготовкой курсантов. Для устранения этого разрыва на практике следует разработать надлежащую и структурированную систему сопровождения обучения, с тем чтобы стимулировать приток курсантов в сектор внутреннего судоходства. Здесь наглядным примером служит ситуация, когда в Бельгии из девяти обучающихся двое попали в тяжелые аварии во время работы на борту. Таким образом, налицо острая необходимость в обеспечении безопасных условий обучения и работы для тех молодых людей, которые связывают свою профессию с внутренним водным транспортом.

51. Человеческий фактор — единственный элемент, обладающий достаточной гибкостью для того, чтобы преодолеть разрыв между сегодняшней ситуацией в секторе и его автоматизированным будущим. В этой связи ЕФТ предлагает всем сторонам принять этот тезис во внимание при обсуждении новых систем, инструментов и будущих стандартов.

## VIII. Повышение общей привлекательности сектора

52. Согласно тематическому докладу ЦКСР «Рынок труда в европейском секторе внутреннего судоходства», уровень занятости на внутреннем водном транспорте в целом в последние годы растет (данные 2018 года):

- грузовой транспорт: 23 520 человек, причем отмечен рост в Западной Европе, но снижение в Восточной Европе;
- пассажирский транспорт: 26 156 человек, в частности отмечена положительная динамика на Рейне, Дунае и в Италии; быстро развивается сегмент речных круизов.

53. Причина снижения занятости в сфере грузовых перевозок в Восточной Европе связана с общим низким уровнем заработной платы по сравнению с Западной Европой (в 2017 году средняя месячная зарплата в некоторых придунайских странах составляла от 602 до 872 евро в месяц, в то время как в Западной Европе таковая составляла 2780 евро в сфере грузовых перевозок и 2917 евро в сфере пассажирских перевозок). Такая ситуация привела к массовой миграции квалифицированных судоводителей из Восточной Европы в Западную Европу.

54. Распространенные причины значительной нехватки кадров в секторе состоят в следующем:

- технические причины: быстрое внедрение автоматизации и цифровизации требует развитых навыков в области информационно-коммуникационных технологий;
- старение персонала, в основном в группе самозанятых шкиперов в Западной Европе;
- социальные причины: молодое поколение предпочитает работу на земле, с тем чтобы иметь возможность более удобным образом сочетать работу и семейную жизнь.

55. По мнению ЕТФ, для повышения привлекательности сектора основополагающими являются нижеследующие элементы.

### a) *Правовая ясность*

Нехватка кадров — это, прежде всего, вопрос государственной политики. Сильная правовая неопределенность, которая царит в секторе (в части применимого трудового законодательства, норм социального обеспечения), негативно сказывается на привлекательности сектора. Основное внимание по-прежнему уделяется экономической рентабельности, при этом очень мало внимания уделяется персоналу — людям, которые являются единственным элементом, обладающим достаточной гибкостью для преодоления разрыва между сегодняшней ситуацией и автоматизированным будущим.

### b) *Улучшение контроля за исполнением норм*

Правоохранительные органы практически не могут проверить исполнение каких-либо норм на борту судна, за исключением правил безопасности. Европейский сектор внутреннего водного транспорта будущего нуждается в инструментах и возможностях для осуществления реального контроля.

### c) *Концепция будущего, ориентированного на человека*

Прикладываются все усилия к тому, чтобы облегчить трудоустройство в масштабах всего Европейского союза, причем упор делается исключительно на будущем автоматизированном судоходстве. ЕФТ вновь подчеркивает, что человеческий фактор является единственным элементом, обладающим достаточной гибкостью для того, чтобы преодолеть разрыв между сегодняшней ситуацией и автоматизированным

будущим, поэтому необходимы надежные гарантии для обеспечения защищенности персонала в течение этого переходного периода.

d) *Глобальные минимальные трудовые стандарты для внутреннего водного транспорта*

В силу различных причин европейский сектор внутреннего водного транспорта приобретает все более международный характер. Так, в нем находят работу все больше и больше граждан Индонезии и Филиппин. Однако, по сравнению с большинством других видов транспорта, сектор внутреннего водного транспорта отличается правовой неопределенностью. Поэтому настало время разработать международные минимальные стандарты для внутреннего водного транспорта.

## **IX. Концепция Европейской платформы для внутреннего водного транспорта по вопросу о повышении привлекательности сектора**

56. Европейская платформа для внутреннего водного транспорта<sup>17</sup> опирается на нижеследующую концепцию применительно к повышению привлекательности сектора.

a) В настоящее время сектор внутреннего судоходства испытывает нехватку квалифицированных кадров. Это относится ко всем должностям на борту судов в Европе. Решение этой проблемы требует общеевропейских действий в рамках всего сектора: со стороны работодателей, учебных заведений, профсоюзов и всех прочих заинтересованных сторон.

b) Можем ли мы повысить привлекательность сектора? По нашему мнению, внутренний водный транспорт уже сейчас является привлекательным сектором с точки зрения трудоустройства. Внутреннее судоходство имеет широкую сферу применения: в нем задействованы суда различного типа и длины, которые перевозят самые разные грузы в различных судоходных районах. Инновации приводят к тому, что здесь, как и в других секторах, происходят стремительные изменения во всех аспектах, касающихся судов и характера и объема работ на борту. Таким образом, трудно сделать этот сектор еще более привлекательным, чем он уже есть, даже со стороны работодателей. И все же информация об этом секторе распространяется не столь широко, чем хотелось бы думать, особенно в тех районах, где внутреннее судоходство встречается редко или не представлено вовсе. Это означает, что нам необходимо улучшить работу по популяризации своего сектора. Здесь ключевую роль могут сыграть просветительская работа, усилия по популяризации внутреннего водного транспорта и надлежащая политика по удержанию кадров.

57. Для того чтобы заинтересованные лица нашли себя во внутреннем судоходстве, им необходимо иметь четкую и актуальную информацию об отрасли, существующих на борту судов должностях и характере работы, а также иметь четкое представление о карьерном пути и будущих изменениях в секторе. Такую информацию можно найти на местном языке на соответствующих веб-сайтах, которые содержат подробные сведения о локальных образовательных возможностях, а также контактные данные, с помощью которых заинтересованные лица могут непосредственно получить достоверную и ценную информации по широкому кругу вопросов. Мы, как работодатели, должны вести совместную работу, с тем чтобы обмениваться информацией и размещать на таких веб-сайтах необходимые подробные сведения и самую важную, актуальную информацию, в том числе фотографии, видеоролики и ссылки на видеоблоги.

58. Сектор нуждается в широкой популяризации, с тем чтобы охватить как можно больше людей в Европе, через совместные усилия работодателей, учебных заведений, поставщиков и других заинтересованных сторон. При этом должно быть понятно, что

<sup>17</sup> [www.inlandwaterwaytransport.eu](http://www.inlandwaterwaytransport.eu).

важна не только профессия на судне, но и карьерные перспективы после завершения судоходной карьеры. С тем чтобы равным образом популяризовать весь сектор, необходимо выделить в обществе различные целевые группы, что позволит расширить охват и подобрать специальные подходы к каждой из таких групп, в том числе выработать конкретный посыл, который требуется до них донести, определить представляющие интерес вопросы, выбрать каналы коммуникации и очертить другие соответствующие аспекты.

59. Как уже было отмечено, в настоящее время ведется большая работа по популяризации сектора. В различных странах реализуются многочисленные инициативы в этом направлении: веб-сайты, видеоролики и видеоблоги, комплексные учебные программы для школ, выступления приглашенных лекторов, ознакомительные визиты в компании и т. д. Однако все они требуют значительных затрат на всех этапах от разработки концепции до стадии реализации. Поскольку финансирование этих инициатив сопряжено с трудностями, общеевропейское сотрудничество между всеми организациями, вовлеченными в эту работу, является выгодным для работодателей, образовательных учреждений, профсоюзов, правительственных органов, местных и региональных инициативных групп и всех других заинтересованных сторон. Поэтому важно собрать все существующие инициативы воедино, чтобы учиться друг у друга, вести совместную работу и осуществлять их совместное финансирование. Благодаря совместной творческой работе мы сможем вместе вести мозговой штурм для выявления тех возможностей, которые мы пока еще не используем.

60. Здесь сектор полагается не только на идеи сторонних партнеров; вклад его собственных сегментов позволяет повысить разнообразие и привлечь внимание к новым подходам, причем с упором на конкретную целевую группу. Мы должны раскрыть возможности, предлагаемые внутренним судоходством, для всех возрастных групп, от учащихся начальной школы до высококвалифицированных кадров, и даже для тех, кто ищет другую карьеру, равно как и в регионах, где внутреннее судоходство практически неизвестно из-за отсутствия судоходных водных путей.

61. В дополнение к усилиям по повышению притока кадров в сектор важно также минимизировать их отток. Удержание кадров для своей собственной организации является не менее важным, чем для сектора в целом. Удержание персонала в значительной степени является обязанностью организации. Быть хорошим работодателем, то есть местом, где люди хотели бы работать, значит не только платить высокую зарплату. Это значит гораздо больше: хороший работодатель внимательно относится к сотрудникам и взвешивает их интересы при принятии решений; соответствует их ожиданиям и, тем самым, завоевывает доверие персонала; способен убедительно обосновать важные решения, затрагивающие работников; демонстрирует равное отношение ко всем сотрудникам и поощряет разнообразие в компании; умеет слушать сотрудников и предлагает лично-ориентированный подход; устраняет или сводит к минимуму профессиональные риски и обеспечивает выгодное страхование и в целом хорошие условия для персонала. В этом контексте важное значение имеет правильная кадровая политика, причем не только касательно сотрудников, но и лиц, проходящих обучение. Обучающимся необходимо обеспечить безопасное место для обучения и развития профессиональных навыков. Обучающийся, которому не дают учиться и совершать ошибки и который не чувствует поддержку со стороны работодателя и коллег, не сможет начать плавать после окончания учебы и будет потерян для внутреннего судоходства.

62. Вместе с тем уход работников неизбежен. В силу различных обстоятельств сотрудник может начать поиск другой работы. Поэтому важные для сектора знания и навыки могут сохраняться, например через поставщиков, фрахтователей и страховщиков. Как работодатели в этом секторе, мы можем оказывать друг другу такую поддержку, например указывая на возможности для трудоустройства сотрудников на берегу.

## **Х. Темы для обсуждения на рабочем совещании и круглом столе**

63. Цель рабочего совещания состоит в том, чтобы а) осветить текущую ситуацию и последние изменения на рынке труда внутреннего водного транспорта, рассказать о новых рабочих местах и возможностях для сектора; б) рассмотреть возникающие у работников сектора проблемы, влияние цифровизации и автоматизации; в) изучить пути для создания равных условий в секторе, привлечения внимания к роли человеческого фактора, повышения привлекательности сектора; а также рассмотреть другие соответствующие вопросы.

64. Для обсуждения на круглом столе предлагаются следующие темы:

- а) пути совершенствования трудового законодательства в отрасли;
- б) меры по обеспечению социальной устойчивости, социальной защищенности и равных прав всех членов экипажей судов;
- в) минимальные трудовые стандарты на международном уровне;
- г) пути создания равных условий в секторе;
- д) обеспечение равных прав и возможностей для женщин во внутреннем судоходстве;
- е) цифровые инструменты и правоприменение;
- ж) профессиональная подготовка и обучение: новые возможности и вызовы в контексте создания действительно равных условий для всех;
- з) автоматизация и цифровизация, влияние этих процессов на сектор, стандарты для автоматизированной навигации;
- и) возможности для повышения общей привлекательности сектора;
- й) роль Европейской экономической комиссии в решении проблем, связанных с рынком труда;
- к) извлеченные уроки, а также тенденции и будущие изменения в секторе и их влияние на характер занятости.

65. Участникам предлагается принять участие в обсуждении предложенных тем за круглым столом и рассмотреть дальнейшие шаги, которые могут быть предприняты Рабочей группой по внутреннему водному транспорту и Рабочей группой по унификации технических предписаний и правил безопасности на внутренних водных путях.

---