

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Sociální dumping v evropském odvětví civilního letectví

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(2016/C 013/17)

Zpravodajka: Anne DEMELENNE

Dne 11. prosince 2014 se Evropský hospodářský a sociální výbor, v souladu s čl. 29 odst. 2 jednacího řádu, rozhodl vypracovat stanovisko z vlastní iniciativy k tématu

Sociální dumping v evropském odvětví civilního letectví.

Specializovaná sekce Doprava, energetika, infrastruktura a informační společnost, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 31. srpna 2015.

Na 510. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 16. a 17. září 2015 (jednání dne 16. září), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 200 hlasy pro, 3 hlasy byly proti a 7 členů se zdrželo hlasování.

1. Doporučení

1.1. EHVS se ztotožňuje s výrokem předsedy Evropské komise, který dne 15. července 2014 ve svém úvodním projevu v Evropském parlamentu ve Štrasburku prohlásil: „Musíme bojovat proti sociálnímu dumpingu. A také budeme“. Evropská komisařka pro dopravu Violeta Bulc k tomu v průběhu slyšení kandidátů na komisaře v říjnu 2014 dodala: „Jsem zásadně proti sociálnímu dumpingu. [...] Přeprocování legislativy se musí rovněž týkat i právních předpisů v sociální oblasti“. Sociální dumping vytváří nekalou soutěž. Je však obtížné jej definovat vzhledem ke složitosti jeho příčin a četnosti jeho aktérů. V civilním letectví je třeba brát v úvahu úlohu tvůrců politik na různých úrovních, úlohu leteckých společností, pracovníků, cestujících a také politického, právního, hospodářského a sociálního prostředí, a to jak v Evropské unii, tak i mimo ni. Soudní dvůr Evropské unie uznal, že boj proti sociálnímu dumpingu je legitimním cílem, což členským státům umožňuje ospravedlnit jistá omezení svobody pohybu⁽¹⁾. Jelikož je EHSV znepokojen nedávným vývojem v oblasti civilního letectví, naléhavě vyzývá Komisi, aby vývoj situace bedlivě sledovala a, bude-li třeba, podnikla opatření. Při vypracovávání „leteckého balíčku“, jenž byl oznámen v rámci pracovního programu Komise na rok 2015, bude třeba zohlednit všechny prvky zmíněné v tomto dokumentu. EHSV navíc považuje za nezbytné, aby GŘ MOVE a GŘ EMPL úzce spolupracovala.

1.2. Evropská agentura pro bezpečnost letectví (EASA) musí na základě výsledků své práce zaměřené na nové podnikatelské modely důkladně prozkoumat vývoj s cílem zaručit bezpečnost cestujících a pracovníků bez ohledu na podnikatelský model, přičemž důraz je třeba klást na zmíněné nové modely, a to s cílem stabilizovat odvětví. Zvláštní pozornost je třeba věnovat tomu, aby příslušné orgány kontrolovaly častější využívání nepravých osob samostatně výdělečně činných a agentur práce.

1.3. EHSV očekává, že stávající právní předpisy budou správně prosazovány a že bude rovněž zohledněn rozsudek Soudního dvora Evropské unie. To se týká především:

a) sociálního zabezpečení a pracovního práva:

— Úmluva o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy a nařízení (ES) č. 593/2008⁽²⁾,

— nařízení (EU) č. 465/2012⁽³⁾ a (EU) č. 83/2014⁽⁴⁾, jež definují pojem „mateřské letiště“ (home base);

⁽¹⁾ Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 18. prosince 2007 ve věci C-341/05, Laval, s. I-11767, odst. 103.

⁽²⁾ Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6.

⁽³⁾ Úř. věst. L 149, 8.6.2012, s. 4.

⁽⁴⁾ Úř. věst. L 28, 31.1.2014, s. 17.

b) vztahů, v nichž figurují pracovníci se statutem osoby samostatně výdělečně činné:

- směrnice 2014/67/EU (poprvé je do směrnice zahrnut pojem vztahu podřízenosti, aby tak bylo umožněno kontrolovat status osoby samostatně výdělečně činné)⁽⁵⁾,
- rozsudek ve věci C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media proti Staat der Nederlanden ze dne 4. prosince 2014: „[...] unijní právo musí být vykládáno v tom smyslu, že ustanovení kolektivní smlouvy, jaké je dotčeno ve věci v původním řízení, stanovující minimální odměny pro samostatně výdělečně činné poskytovatele služeb, kteří jsou členy jedné z organizací smluvních zaměstnanců a kteří na základě dohody o provedení práce vykonávají pro zaměstnávající subjekt tutéž činnost jako jeho zaměstnanci, nespadá do působnosti čl. 101 odst. 1 SFEU pouze tehdy, pokud tito poskytovatelé služeb představují ‚nepravé samostatně výdělečně činné osoby‘, tedy poskytovatele nacházející se v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců. Je věcí předkládajícího soudu, aby toto ověřil.“

1.4. EHSV uznává postoj přijatý sociálními partnery z pracovní skupiny pro letové posádky (Air Crew Working Group – ACWG; viz odstavec 5.1), a zdůrazňuje, že následující mezery by měly být řešeny, aby se zabránilo nechtěnému negativnímu sociálnímu dopadu v tomto odvětví. K tomu je třeba podniknout tyto kroky:

- přezkoumat společná pravidla pro provozování leteckých služeb, a to především s cílem dohlížet na správné provádění vnitrostátních právních předpisů v sociální oblasti a kolektivních pracovních smluv v odvětví letectví (nařízení (ES) č. 1008/2008); v tomtéž nařízení lépe definovat termín „hlavní místo obchodní činnosti“ (angl. „principal place of business“), aby provozní licence byla vydávána státem, pokud v něm probíhá podstatný objem činností v oblasti letecké dopravy,
- zabránit veškeré nekalé soutěži ze strany zemí, které nejsou členy Evropské unie, způsobující újmu leteckým dopravcům Společenství prostřednictvím dotací, státní podpory a nekalých cenových praktik (nařízení (ES) č. 868/2004),
- v rámci koordinace systémů sociálního zabezpečení lépe definovat vícečetná mateřská letiště v odvětví civilního letectví (počítaje v to i dočasná mateřská letiště) a zkrátit přechodné období stanovené na 10 let (nařízení (EU) č. 83/2014),
- rozšířit jednotné povolení na letové posádky, aby bylo zajištěno rovné zacházení pro všechny pracovníky tohoto odvětví (směrnice 2001/98/EU).

1.5. Kromě toho EHSV navrhuje, že v kontextu koordinované spolupráce mezi GR MOVE a GR EMPL by Komise měla důkladně přezkoumat uplatňování směrnice o agenturním zaměstnávání v odvětví letectví. EHSV se domnívá, že je třeba podporovat přímé zaměstnávání coby obvyklou formu zaměstnávání v odvětví letectví a že je nezbytné, aby existovala možnost omezit ty dočasné pracovní smlouvy, jež by případně mohly oslabit úroveň bezpečnosti (směrnice 2008/104/EC). Dále je zapotřebí společná definice „zaměstnanec“ a „osoby samostatně výdělečně činné“ na úrovni EU.

1.6. EHSV podporuje případnou iniciativu sociálních partnerů EU v oblasti letectví s cílem vyjednat dohodu ohledně pracovních podmínek a sociálních práv zaměstnanců v tomto odvětví. Sociální partneři by kromě toho mohli zaujmout společné postoje vůči určitým legislativním nástrojům a mohli by je předložit Komisi. A konečně Komise by se sociálními partnery měla konzultovat všechny legislativní nástroje nebo iniciativy EU, jež mají sociální dopady⁽⁶⁾.

1.7. Vzhledem ke skutečnosti, že návrh nařízení o službách pozemního odbavování byl stažen z pracovního programu Komise a že v této oblasti neexistují sociální normy na úrovni EU, je nezbytné zabývat se otázkou přesunu zaměstnanců v případě nabídkových řízení nebo částečného omezení činnosti. V zájmu vyřešení tohoto problému nyní Komise vede konzultace s evropskými sociálními partnery o tom, zda by bylo případně užitečné předložit koncem roku 2015 konsolidovaný návrh revize směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 (zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků).

⁽⁵⁾ Úř. věst. L 159, 28.5.2014, s. 11.

⁽⁶⁾ Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 27.

1.8. EHSV zahájí samostatnou interní činnost s cílem vypracovat návrhy doplňující sociální otázky nadnesené v tomto stanovisku.

1.9. EHSV doporučuje, aby Komise průběžně sledovala pracovní podmínky v civilním letectví, a to trvale.

2. Úvod

2.1. Vzhledem ke svému přínosu pro evropské hospodářství, co se týče zaměstnanosti a růstu, představuje letectví pro Evropskou unii strategické odvětví. Podle odhadů se přímo či nepřímo podílí na 2,6 milionu pracovních míst a přispívá k evropskému HDP až ve výši jedné miliardy eur za den, přičemž podporuje obchod a cestovní ruch⁽⁷⁾,

2.2. Liberalizace letecké dopravy začátkem 90. let bezpochyby přinesla cestující veřejnosti řadu výhod, co se týče demokratizace, nižších cen letenek a různorodosti nabídky. Jaké jsou však dopady na zaměstnanost, mzdy a pracovní podmínky v tomto odvětví? Údaje Eurostatu ukazují, že přes průměrný roční růst ve výši asi 5 % v období mezi lety 1998 a 2010 počet pracovních míst – přímých i nepřímých – v leteckých společnostech stagnuje⁽⁸⁾. To, v kombinaci s dalšími událostmi, vyústilo v zásadní zvýšení produktivity. Pracovní místa v letecké dopravě pro palubní průvodčí a piloty jsou navíc přenechávána externím dodavatelům nebo nahrazována pružnějšími formami zaměstnávání (v nedávné studii evropských sociálních partnerů v oblasti civilního letectví pouze 52,6 % respondentů pracujících pro nízkonákladové letecké společnosti uvedlo, že mají přímou pracovní smlouvu). Úplné údaje o platech nejsou dostupné, avšak na příkladu Spojeného království je jasné patrné snížení platového hodnocení u palubních průvodčích⁽⁹⁾ v této zemi. Ve zkratce lze říci, že pracovní místa, jež byla před několika lety prestižní a vysoce kvalitní, mizí a jsou externalizována nebo nahrazována efektivnější a méně nákladnou pracovní silou.

2.3. Vzhledem k tomu, že letecké společnosti čelí tvrdé konkurenci, jsou zisková rozpětí nižší než v jiných odvětvích (podle IATA, Mezinárodního sdružení leteckých dopravců, vykazovalo odvětví letectví za posledních 40 let průměrný čistý zisk po zdanění ve výši 0,1 % příjmů)⁽¹⁰⁾ a zaměstnavatelé hledají způsoby, jak snížit náklady, aby zůstali konkurenceschopní. Zatímco některé náklady (jako třeba palivo či vlastnictví letadel) jsou do určité míry fixní, u nákladů na pracovní sílu se některé letecké společnosti domnívají, že je lze bez ustání stlačovat dolů. Některé společnosti rovněž objevily, že jedním z prostředků, jak dosáhnout dalšího snižování nákladů a praktikovat sociální dumping, je využívání svobody usazování v rámci EU.

2.4. Vzhledem ke stále intenzivnější konkurenci nízkonákladových společností vyvinuly některé klasické letecké společnosti pro lety na krátkou vzdálenost nízkonákladové verze své hlavní značky nebo začaly v rámci své hlavní činnosti využívat nízkonákladové pracovní síly. Některé nízkonákladové společnosti se nyní zaměřují na velká letiště a snaží se přilákat podnikovou klientelu, čímž se dostávají ve větší míře do přímé hospodářské soutěže s klasickými leteckými společnostmi. To vede ke snížení počtu důstojných pracovních míst (se spravedlivým příjmem, bezpečností na pracovišti, sociální ochranou, právem vyjadřovat své názory, sdružovat se a podílet se na zásadních rozhodnutích a s rovnými příležitostmi)⁽¹¹⁾ v klasických leteckých společnostech⁽¹²⁾. Nedá se však říci, že sociální praktiky nízkonákladových společností automaticky dávají vzniknout sociálnímu dumpingu.

⁽⁷⁾ Zpráva ATAG (akční skupina pro leteckou dopravu) *Powering global economic growth, employment, trade links, tourism and support for sustainable development through air transport*, 2014.

⁽⁸⁾ Závěrečná zpráva *Study on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010*, Steer Davies Gleave, Londýn, 2012, s. 74.

⁽⁹⁾ Závěrečná zpráva *Study on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010*, Steer Davies Gleave, Londýn, 2012, s. vii.

⁽¹⁰⁾ Zpráva Mezinárodního sdružení leteckých dopravců (IATA) o programu Vision 2050, Singapur, 12.2.2011, s. 2.

⁽¹¹⁾ Globální téma *Decent Work* (důstojná práce), Mezinárodní organizace práce.

⁽¹²⁾ Viz studie evropských sociálních partnerů: – 2012: *The development of the low cost model in the European civil aviation industry* (Rozvoj nízkonákladového modelu v evropském odvětví civilního letectví), prof. Peter Turnbull (Cardiff University), Dr Geraint Harvey (Swansea University), zadáno Evropskou federací pracovníků v dopravě (ETF – European Transport Workers' Federation). – 2014: *Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fares Airlines* (Vývoj trhu práce v odvětví letectví v důsledku rozvoje nízkonákladových leteckých společností), prof. Peter Turnbull (Cardiff University), Dr Geraint Harvey (University of Birmingham), zadáno Evropskou federací pracovníků v dopravě; – 2015: *Atypical Employment in Aviation* (Atypické formy zaměstnávání v letectví), Univerzita v Gentu, tým vedený prof. Yvesem Jorensem, zadáno Evropským sdružením letových posádek (ECA – European Cockpit Association), Sdružením evropských leteckých společností (AEA – Association of European Airlines) a Evropskou federací pracovníků v dopravě.

2.5. Vývoj konkurence na světové úrovni a na úrovni EU vyvolává obavy ohledně udržitelnosti a konkurenceschopnosti evropského letectví, jak z hospodářského, tak ze sociálního hlediska. Má-li být zaručena spravedlivá soutěž, musí být vytvořeny rovnější podmínky. Letecké společnosti by si měly konkurovat na základě inovativních produktů, kvality a ceny, a ne na základě využívání mezer v právních předpisech nebo zaměstnávání levné pracovní síly. Je třeba přijmout opatření k zajištění konkurenceschopnosti a udržitelného rozvoje evropského průmyslu a zachování kvalitních pracovních míst v Evropě.

2.6. Když dochází k sociálnímu dumpingu, představuje to překážku pro spravedlivou hospodářskou soutěž. Sociální dumping rovněž nesmí mít negativní dopady na bezpečnost, jež musí zůstat prioritou číslo jedna. Nekoordinovaný dvoustranný přístup jednotlivých zemí by měla nahradit skutečná společná vnější politika Unie v oblasti letectví, jež by měla zahrnovat i otázku zahraničních investic do evropských leteckých společností a otázky vlastnictví a kontroly, státní podpory, přístupu na trh a spravedlivé hospodářské soutěže.

2.7. Na prvním místě v odvětví letectví stojí bezpečnost. Jak zdůrazňuje bílá kniha: „Evropská bezpečnost letectví je na vysoké úrovni, avšak není nejlepší na světě. Naším cílem by mělo být stát se v oblasti letectví nejbezpečnějším regionem“⁽¹³⁾. Agentura EASA již navzdory nedostatku statistických údajů naznačila, že roztržitost a externalizace klíčových zaměstnání spojených s bezpečností, a to včetně zaměstnání letových posádek a personálu údržby, by pro bezpečnost mohla mít neblahé důsledky. Tzv. „nové“ podnikatelské modely optimalizují daňové, provozní a sociální postupy. Je nutné, aby agentura EASA všechny tyto modely prozkoumala a přijala veškerá nezbytná opatření s cílem dohlížet na to, aby nebyla ohrožena bezpečnost. EHSV podporuje práci nově zřízené zvláštní pracovní skupiny v rámci agentury EASA, jež má tyto úkoly na starosti. V žádném případě nelze riskovat, neboť je zde v sázce bezpečnost lidí⁽¹⁴⁾.

3. Zhoršení pracovních podmínek v některých podoblastech odvětví letectví

3.1. Sociální dumping v odvětví letectví lze rozdělit do dvou samostatných oblastí – vnitřní trh a vnější politika v oblasti letectví.

3.2. V oblasti vnitřního trhu představují hlavní hnací sílu sociálního dumpingu letecké společnosti s více sídly – pracovní síla je najata v zemi X, pracuje v zemi Y, avšak s pracovní smlouvou podle zákonů země Z. V důsledku toho jsou pracovníci „vykořeneáni“ ze své „domovské země“ (tj. země státní příslušnosti nebo bydliště). Hlavním problémem je skloubit svobodu usazování/svobodu poskytovat služby s cíli kvalitního zaměstnání a sociálního pokroku. Přestože změny zavedené v rámci nařízení Řím I⁽¹⁵⁾ a v rámci koordinace systémů sociálního zabezpečení⁽¹⁶⁾ zmírňují některé problémy, jimž čelí mobilní pracovníci, jiné záležitosti je stále třeba zlepšit.

3.3. Vnější politika EU v oblasti letectví dostatečně neochraňuje zájmy leteckých společností z EU a jejich pracovníků v nynějších rychle se měnících globálních podmínkách. Zatímco letecké společnosti z EU musí plnit řadu požadavků ohledně zajištění spravedlivé hospodářské soutěže (transparentnost, státní podpora, stanovování cen atd.), požadavky kladené na letecké společnosti z třetích zemí využívající letiště EU jsou nevymahatelné nebo vůbec neexistují. Tyto letecké společnosti pak přímo soutěží s dopravci z EU na stejných trasách, přičemž těží z nespravedlivých výhod.

3.4. Samostatnou otázkou je využívání členů posádek, kteří nejsou z EU, na palubách letadel registrovaných v Unii. Tradičně byli zahraniční palubní průvodčí využíváni na palubách evropských letadel z jazykových nebo kulturních důvodů. V poslední době se některé letecké společnosti uchylují k využívání cizích státních příslušníků pro lety do, z, a dokonce uvnitř (!) EU, přičemž pracovní a platové podmínky jsou na nižší úrovni. Tyto letecké společnosti se však musejí řídit vnitrostátními pravidly členského státu, který vydal osvědčení leteckého provozovatele.

4. Nové obchodní modely a trh práce v odvětví letectví

4.1. Studie provedené sociálními partnery⁽¹⁷⁾ ukazují, že zhoršování pracovních podmínek je v odvětví letectví v Evropě všudypřítomné u klasických i u nízkonákladových leteckých společností a není možné je přičítat jen změnám trhu v důsledku konkurence.

⁽¹³⁾ Bílá kniha *Plán jednotného evropského dopravního prostoru – vytvoření konkurenceschopného dopravního systému účinně využívajícího zdroje*, COM(2011)0144 final, s. 22.

⁽¹⁴⁾ Zpráva *New Business Models*, poradní skupina pro tvorbu předpisů (RAG) v rámci agentury EASA, 17.4.2015: s. 1, bod 2; s. 5, bod 9.3; s. 6, bod 9.5.1; s. 7, bod 9.5.2 a s. 7, bod 9.6.

⁽¹⁵⁾ Úř. věst. L 177, 4.7.2008, s. 6.

⁽¹⁶⁾ Úř. věst. L 284, 30.10.2009, s. 1.

⁽¹⁷⁾ Globální téma *Decent Work* (důstojná práce), Mezinárodní organizace práce.

4.2. Neexistuje jednotný model nízkonákladových společností, jejich strategie se různí: od ultranízkých nákladů (naprosto žádné extra služby) přes „konvenční“ nízkonákladové společnosti, jež slibují služby na omezené úrovni, které důsledně poskytují, až po hybridní letecké společnosti kombinující prvky nízkonákladových a klasických leteckých společností. Z toho vyplývá, že neexistuje ani jednotný model zaměstnávání. Některé letecké společnosti nabízejí kvalitní pracovní místa se smlouvami na dobu neurčitou, zatímco jiné se spoléhají především na outsourcing, agenturní zaměstnávání a v některých případech dokonce i nepravou samostatnou výdělečnou činnost. Totéž platí i pro odborové zastoupení. Některé společnosti se odborovým svazům záměrně snaží vyhýbat, zatímco jiné je uznávají a uzavírají s nimi kolektivní dohody. Vývoj nízkonákladových leteckých společností měl rovněž významný dopad na služby pozemního odbavování, především pokud jde o odbavování zavazadel (přísnější přístup k otázce příručních zavazadel), krátké doby odbavení mezi letovými úseky („turnaround“) a škrty ve výcviku a přípravě.

4.3. Zaměstnavatelé i odbory v odvětví letectví nyní uznávají, že obchodní strategie a s nimi spojené politiky v oblasti lidských zdrojů/pracovněprávních vztahů některých nízkonákladových leteckých společností podněcují „pomalý pokles na nejnižšího společného jmenovatele“⁽¹⁸⁾. Dělicí linie mezi nízkonákladovými a klasickými leteckými společnostmi pomalu mizí s tím, jak se některé nízkonákladové společnosti připojují ke globálním aliancím nebo jak jsou začleňovány do skupin (klasických) leteckých společností. Jiné letecké společnosti se zase rozhodly zavést vlastní „interní“ nízkonákladovou společnost. Někteří klasičtí dopravci také začali využívat nízkonákladové pracovní síly v rámci své hlavní činnosti. Tato nová uspořádání neznamenaají, že služby klasických a nízkonákladových leteckých společností jsou stejné.

4.4. Mezi členskými státy EU nicméně existují podstatné rozdíly, co se týče mimo jiné pracovních podmínek, rovného zacházení, zdraví a bezpečnosti při práci a sociální ochrany (jež je koordinována pouze na úrovni EU), což vytváří asymetrii mezi hospodářskou regulací (jednotným trhem) a harmonizací a sociální soudržností. Některé členské státy však přijaly 'vnitrostátní řešení' k zajištění toho, aby podmínky pro mobilní zaměstnance usazené na jejich území byly v souladu s vnitrostátními pracovními a sociálními zákony a kolektivními smlouvami. Bylo by vhodné prozkoumat tuto otázku na evropské úrovni.

4.5. Stěžejní právní předpisy pro oblast letectví související se zaměstnáváním pocházejí z éry před liberalizací, a tudíž již neslouží svému účelu. Předpisy v oblasti sociálního zabezpečení týkající se posádek se zlepšily, ale stále existuje nebezpečí, že jsou v těchto předpisech mezery. Koncepce mateřského letiště je problematická, protože je určována provozovatelem, takže pokud jsou členové posádky osoby samostatně výdělečně činné, nemohou být plně kontrolovány. Dalším problémem je skutečnost, že v rámci právních předpisů EU neexistuje jednotný dokument obsahující pozitivní vymezení zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné. Definice v judikatuře Soudního dvora Evropské unie a ve směrnících se liší, např. pokud jde o kritéria „podřízenosti“. Jsou zapotřebí zvláštní předpisy pro vysoce mobilní pracovníky.

4.6. Jeden ze tří hlavních dopravců z oblasti Perského zálivu byl veřejně konfrontován kvůli praktikám, jež porušují právní předpisy EU, jako např. propuštění z důvodu těhotenství, povinnost žádat o povolení k uzavření sňatku atd. Tato letecká společnost nicméně nadále provozuje lety do EU, přičemž jejich frekvence se v poslední době u některých letišť dokonce zvýšila. Vzhledem k blízkým osobním vztahům mezi leteckými společnostmi z Perského zálivu, letišti a úřady civilního letectví vyvstávají obavy ohledně možných nespravedlivých výhod pro tyto společnosti. Je třeba nahradit dvoustranné dohody mezi členskými státy a třetími zeměmi koordinovanou a skutečnou vnější politikou EU v oblasti letectví.

5. Úloha sociálních partnerů

5.1. EHSV podporuje klíčovou úlohu evropských sociálních partnerů v odvětví civilního letectví, co se týče poskytování rad orgánům a institucím EU i zkoumání a formulování vlastních návrhů. Dne 5. června 2014 přijali sociální partneři z pracovní skupiny pro letové posádky (ACWG) společné prohlášení proti používání „výhodných vlajek“ zemí EU v letectví, jež odsuzuje nedávný vývoj, který vážně ohrožuje evropský sociální model, zaměstnanost a spravedlivou soutěž na leteckém trhu, a navrhuje konkrétní legislativní změny⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁸⁾ Zpráva o podání společnosti *Scandinavian Airlines (SAS)* regulačním orgánům USA ohledně žádosti společnosti *Norwegian Air International (NAI)* o americkou licenci zahraničního leteckého dopravce, magazín *Airline Business*, duben 2014.

⁽¹⁹⁾ Společné prohlášení *against EU-based Flags of Convenience in Aviation* (proti používání „výhodných vlajek“ zemí EU v letectví), pracovní skupiny pro letové posádky (*Air Crew Working Group*) v rámci výboru pro kolektivní vyjednávání, 5.6.2014.

5.2. Pokud jde o budoucí program sociálního dialogu, sociální partneři z ACWG (AEA, ECA a ETF) přijali dne 13. února 2015 toto společné prohlášení: „Sociální partneři [...] jsou připraveni zahájit diskusi o rámci pro odvětví letectví, jehož cílem budou rovné podmínky v celosvětovém měřítku. Měla by být naplánována společná opatření k zastavení trendu směřujícího ke zhoršování podmínek zaměstnání a k výhodným vlajkám. Sociální partneři souhlasili, že budou pokračovat ve své práci v této oblasti. Podniknou kroky nezbytné k tomu, aby se aktivně zapojili do spolupráce s různými orgány a institucemi EU i s vnitrostátními orgány a společně s nimi vymezili evropskou strategii v oblasti letectví s jasnými celkovými cíli, prioritami a lhůtami, která je naléhavě zapotřebí.“

5.3. Mimoto je také nutné, aby konzultace, jež se sociálními partnery vede Evropská komise, byly častější. Rozhodnutí Komise 98/500/ES o zřízení výborů pro kolektivní vyjednávání stanoví, že každý takovýto výbor musí být v odvětví činnosti, pro něž byl zřízen, na úrovni Společenství konzultován v záležitostech, které mají sociální důsledky. Tato povinnost se často zanedbává. Je rovněž třeba řešit sociální dopady předpisů souvisejících s bezpečností, které vypracovala Evropská agentura pro bezpečnost letectví.

V Bruselu dne 16. září 2015.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Henri MALOSSE
