

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om social dumping i den europæiske luftfartssektor

(initiativudtalelse)

(2016/C 013/17)

Ordfører: Anne DEMELENNE

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 11. december 2014 under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, på eget initiativ at afgive udtalelse om:

»Social dumping i den europæiske luftfartssektor«.

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Transport, Energi, Infrastruktur og Informationssamfundet, der vedtog sin udtalelse den 31. august 2015.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 510. plenarforsamling den 16.—17. september 2015, mødet den 16. september, følgende udtalelse med 200 stemmer for, 3 imod og 7 hverken for eller imod:

1. Anbefalinger

1.1. EØSU bakker op om tilsagnet fra Kommissionens formand, som i sin åbningstale i Europa-Parlamentet i Strasbourg den 15. juli 2014 erklærede, at »vi skal bekæmpe social dumping, og det vil vi gøre«. Transportkommissær Violeta Bulc har ligeledes under høringen af de indstillede kommissærer i oktober 2014 erklæret, at hun på det kraftigste går imod social dumping, og at omarbejdningen af lovgivningen også skal omfatte social- og arbejdsmarkedslovgivningen. Social dumping skaber illoyal konkurrence. Den er imidlertid vanskelig at definere, da dens årsager er komplekse og aktørerne mangfoldige. Inden for den civile luftfart må man i overvejelserne blandt andet tage hensyn til den rolle, som spilles af de politiske beslutningstagere på forskellige niveauer, luftfartselskaberne, arbejderstagerne, passagererne og de politiske, juridiske, økonomiske og sociale omstændigheder både inden for og uden for Den Europæiske Union. EU-Domstolen har anerkendt, at kampen mod social dumping er et legitimt mål for medlemsstaterne, som kan retfærdiggøre visse begrænsninger af den frie bevægelighed⁽¹⁾. Da EØSU er forurolet over den seneste udvikling inden for civil luftfart, opfordrer udvalget indtrængende Kommissionen til at følge situationen nøje og træffe foranstaltninger om nødvendigt. Ved udarbejdelsen af luftfartspakken, som blev bebudet i Kommissionens arbejdsprogram for 2015, bør der tages hensyn til alle de aspekter, der behandles i denne udtalelse. EØSU anser det endvidere for nødvendigt, at GD MOVE og GD EMPL arbejder tæt sammen.

1.2. På grundlag af resultatet af sit arbejde med nye forretningsmodeller bør Det Europæiske Luftfartssikkerhedsagentur (EASA) undersøge udviklingen for at garantere optimal sikkerhed for passagerer og personale uanset forretningsmodel, med særligt fokus på disse nye modeller for at stabilisere sektoren. De berørte myndigheder bør være særligt opmærksomme på kontrollen med den stigende anvendelse af falske selvstændige og vikarbureauer.

1.3. EØSU forventer, at den gældende lovgivning bliver håndhævet korrekt, og at der tages hensyn til de domme, som Den Europæiske Unions Domstol (EU-Domstolen) afsiger. Det drejer sig først og fremmest om:

a) Social sikring og arbejdsret:

— Rom I-konventionen (1980) og forordning (EF) nr. 593/2008⁽²⁾;

— forordning (EU) nr. 465/2012⁽³⁾ og (EU) nr. 83/2014⁽⁴⁾, som definerer begrebet »hjemmebase«.

⁽¹⁾ EU-Domstolens dom af 18. december 2007, sag C-341/05, Laval, ECLI:EU:C:2007:809, punkt 103.

⁽²⁾ EUT L 177 af 4.7. 2008, s. 6.

⁽³⁾ EUT L 149 af 8.6.2012, s. 4.

⁽⁴⁾ EUT L 28 af 31.1.2014, s. 17.

b) Forholdet til status som selvstændig erhvervsdrivende:

- direktiv 2014/67/EU (For første gang er begrebet »underordningsforhold« medtaget i direktivet for at give mulighed for overvågning af status som selvstændig erhvervsdrivende.)⁽⁵⁾;
- dom C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden af 4. december 2014: »EU-retten skal fortolkes således, at en bestemmelse i en kollektiv overenskomst som den i hovedsagen omhandlede, der fastsætter et minimumshonorar for selvstændige tjenesteydere, som er tilknyttet en af de arbejdstagerorganisationer, der er aftalepart, og som for arbejdsgiveren i henhold til en kontrakt om enkeltstående opgaver udfører den samme aktivitet som denne arbejdsgivers øvrige ansatte, kun er undtaget fra artikel 101 TEUF's anvendelsesområde, såfremt disse tjenesteydere er »falske selvstændige«, dvs. tjenesteydere, der befinder sig i en med disse arbejdstagere sammenlignelig situation. Det påhviler den forelæggende ret at foretage en sådan efterprøvelse.«

1.4. EØSU anerkender den holdning, som arbejdsmarkedets parter og arbejdsgruppen om flypersonale (Air Crew Working Group — ACWG, se punkt 5.1) har indtaget, og understreger, at følgende mangler bør afhjælpes for at undgå uønskede negative sociale konsekvenser i denne sektor. Med dette mål for øje bør der tages skridt til at:

- revidere de fælles regler for driften af lufttrafiktjenester navnlig for at sikre korrekt anvendelse af national arbejdsmarkedslovgivning og kollektive overenskomster i sektoren (forordning (EF) nr. 1008/2008). I samme forordning bør begrebet »hovedvirksomhed« defineres bedre (principal place of business) for at sikre, at licensen udstedes af den stat, hvor omfanget af lufttransportsvirksomheden er betydeligt;
- forhindre enhver form for illoyal konkurrence over for EF-luftfartsselskaber, som udøves af lande uden for EU gennem statsstøtte, subsidier og illoyal priskonkurrence (forordning (EF) nr. 868/2004);
- finjustere definitionen af begrebet »flere hjemmebaser« inden for den civile luftfartssektor (herunder midlertidige baser) og afkorte den 10-årige overgangsperiode (forordning (EU) nr. 83/2014) i forbindelse med koordineringen af socialsikringssystemer;
- udvide den »kombinerede tilladelse« for flypersonale for at sikre ligebehandling af alle arbejdstagere (direktiv 2011/98/EU).

1.5. Desuden foreslår EØSU, at Kommissionen som led i GD MOVE's og GD EMPL's koordinerede arbejde undersøger anvendelsen af direktivet om vikararbejde i luftfartssektoren. EØSU mener, at direkte beskæftigelse fortsat bør være den sædvanlige ansættelsesform i luftfarten, og at det bør være muligt at begrænse anvendelsen af midlertidige kontrakter, som kan forringe sikkerhedsniveauet (2008/104/EF). Desuden er der behov for en fælles definition af begreberne »arbejdstager« og »selvstændig erhvervsdrivende« på EU-plan.

1.6. EØSU støtter et muligt initiativ fra de europæiske arbejdsmarkedsparter inden for luftfart til at forhandle en aftale om arbejdsvilkår og sociale rettigheder for arbejdstagere i sektoren. Det er også muligt, at arbejdsmarkedets parter har fælles holdninger til en given lovgivning, som de vil forelægge Kommissionen. Endelig bør Kommissionen høre arbejdsmarkedets parter om enhver EU-lovgivning og/eller EU-initiativ med sociale virkninger⁽⁶⁾.

1.7. I betragtning af at forslaget til forordning om groundhandlingtjenester er trukket tilbage fra Kommissionens arbejdsprogram, og at der ikke er nogen sociale standarder på EU-plan på dette område, er det nødvendigt at behandle spørgsmålet om overførsel af medarbejdere i tilfælde af udbud og/eller delvist tab af aktiviteter. For at løse dette problem er Kommissionen i gang med at høre arbejdsmarkedets parter om, hvorvidt det ville være hensigtsmæssigt at fremlægge et konsolideret forslag om revision af Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 (om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder) inden udgangen af 2015.

⁽⁵⁾ EUT L 159 af 28.5.2014, s. 11.

⁽⁶⁾ EFT L 225 af 12.8.1998, s. 27.

1.8. EØSU vil som led i et særskilt internt arbejde se nærmere på de sociale spørgsmål, der tages op i denne udtalelse.

1.9. EØSU anbefaler, at Kommissionen løbende og som en fast praksis overvåger arbejdsvilkårene inden for civil luftfart.

2. Indledning

2.1. Luftfartssektoren er i betragtning af dens bidrag til den europæiske økonomi i form af beskæftigelse og vækst en sektor af strategisk betydning for Den Europæiske Union. Det anslås, at luftfarten tegner sig for 2,6 millioner direkte og indirekte arbejdspladser, og at den bidrager til det europæiske BNP med 1 mia. EUR pr. dag ved at fremme handel og turisme⁽⁷⁾.

2.2. Liberaliseringen af lufttransporten i begyndelsen af 1990'erne har givet de rejsende flere fordele: demokratisering, lavere billetpriser og et mere diversificeret udbud. Men hvilke følger har det haft for beskæftigelsen, lønnen og arbejdsvilkårene i sektoren? Data fra Eurostat viser en stagnation i såvel den direkte som indirekte beskæftigelse i flyselskaberne trods en gennemsnitlig årlig vækst på ca. 5 % mellem 1998 og 2010⁽⁸⁾. Dette har sammen med andre forhold resulteret i en betydelig stigning i produktiviteten. Desuden er kabinebesætningsmedlemmers og piloters job blevet outsourcet eller erstattet med mere fleksible former for ansættelse (En nylig undersøgelse foretaget af de europæiske arbejdsmarkedsparter inden for civil luftfart viser, at kun 52,6 % af de respondenter, der arbejder i lavprissflyselskaber, har en direkte arbejdskontrakt.). Der er ingen fuldstændige data om lønninger, men eksempelvis har der i Det Forenede Kongerige været en tydelig lønnedgang for kabinepersonale⁽⁹⁾. Kort sagt er de job, som for nogle år tilbage var prestigefyldte og af høj kvalitet, ved at forsvinde, blive outsourcet eller erstattet af mere effektiv og mindre dyr arbejdskraft.

2.3. Da flyselskaberne er udsat for en knivskarp konkurrence, er fortjenstmarginerne snævrere end i andre sektorer (ifølge IATA udgør nettooverskuddet efter skat i luftfartssektoren på verdensplan 0,1 % af de gennemsnitlige indtægter i de seneste 40 år⁽¹⁰⁾), og arbejdsgiverne søger at reducere omkostningerne for at forblive konkurrencedygtige. Mens nogle omkostninger (f.eks. brændstof eller udgifter til egne fly) i et vist omfang er faste, mener nogle flyselskaber, at arbejdskraftomkostningerne kan nedskæres i det uendelige. Nogle selskaber har også fundet ud af, at den frie etableringsret inden for EU kan bruges til at reducere omkostningerne yderligere og opretholde social dumping.

2.4. Flere etablerede luftfartsselskaber, som er udsat for en stadig skarpere konkurrence fra lavprisselskaber, har udviklet en lavprissversion af hovedselskabet til kortdistanceflyvninger eller har ansat billig arbejdskraft til deres hovedaktiviteter. Visse lavprisselskaber stræber nu efter de store lufthavne og efter at tiltrække flere forretningsrejsende, hvilket vil gøre dem til mere direkte konkurrenter til de etablerede selskaber. Dette resulterer i et tab af anstændige job (rimelige indkomster, sikkerhed på arbejdspladsen, social beskyttelse, frihed til at udtale sig, være medlem af en fagforening og blive inddraget i beslutningstagningen samt lige muligheder)⁽¹¹⁾ i etablerede luftfartsselskaber⁽¹²⁾. Dog fører lavprisselskabernes praksis mht. arbejdsvilkår ikke automatisk til social dumping.

⁽⁷⁾ ATAG-rapport om »Powering global economic growth, employment, trade links, tourism and support for sustainable development through air transport«, 2014.

⁽⁸⁾ Endelig rapport om »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, London, 2012, s. 74.

⁽⁹⁾ Endelig rapport om »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, London, 2012, s. vii.

⁽¹⁰⁾ IATA Report on Vision 2050, Singapore, 12.2.2011, s. 2.

⁽¹¹⁾ Global topic on Decent Work, Den Internationale Arbejdsorganisation.

⁽¹²⁾ Jf. de undersøgelser, som arbejdsmarkedets parter i EU har foretaget: — 2012: *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, Professor Peter Turnbull (universitetet i Cardiff), Geraint Harvey (universitetet i Swansea), undersøgelse bestilt af Det Europæiske Transportarbejderforbund. — I 2014: *Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fares Airlines*, Peter Turnbull (universitetet i Cardiff), Geraint Harvey (universitetet i Birmingham), undersøgelse bestilt af Det Europæiske Transportarbejderforbund. — I 2015: *Atypical Employment in Aviation*, universitetet i Gent, team ledet af professor Yves Jorens, undersøgelse bestilt af European Cockpit Association, Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskaber og Det Europæiske Transportarbejderforbund.

2.5. Udviklingen i konkurrencen på verdensplan og i EU giver anledning til bekymring over den europæiske luftfarts bæredygtighed og konkurrenceevne i både økonomisk og social henseende. For at sikre fair konkurrence er det nødvendigt at skabe mere lige konkurrencevilkår. Luftfartsselskaberne bør konkurrere på innovative produkter, kvalitet og pris og ikke ved at udnytte huller i lovgivningen og/eller billig arbejdskraft. Der må træffes foranstaltninger for at sikre den europæiske luftfarts konkurrenceevne og bæredygtige udvikling samt bevarelsen af kvalitetsjob i Europa.

2.6. Eksistensen af social dumping er en hæmsko for fair konkurrence. Social dumping må ikke få nogen indvirkning på sikkerheden, som skal prioriteres højest. Ukoordinerede bilaterale tilgange fra forskellige landes side bør erstattes af en egentlig fælles ekstern EU-politik på luftfartsområdet, som blandt andet bør omfatte spørgsmålet om udenlandske investeringer i europæiske luftfartsselskaber, ejendomsforhold og kontrol, statsstøtte, adgang til markedet og fair konkurrence.

2.7. Sikkerhed kommer i første række inden for luftfarten. Som anført i hvidbogen er »sikkerhedsniveauet i den europæiske luftfart [...] højt, men ikke det højeste i verden. Vores mål bør være at have det højeste sikkerhedsniveau i luftfarten«⁽¹³⁾. Trods mangel på statistiske data har Det Europæiske Luftfartssikkerhedsagentur (EASA) allerede påpeget, at opsplitning og outsourcing af sikkerhedsrelaterede job, herunder job udført af cockpit- og vedligeholdelsespersonale, vil kunne forringe sikkerheden. Ved hjælp af de såkaldte »nye« forretningsmodeller bliver de budgetmæssige, operationelle og sociale procedurer optimeret. Det er vigtigt, at EASA gennemgår alle modeller og træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sikkerheden ikke bringes i fare. EØSU støtter arbejdet i den særlige arbejdsgruppe, som EASA for nyligt har nedsat vedrørende disse spørgsmål. Der bør ikke tages nogen chancer, når det er menneskers sikkerhed⁽¹⁴⁾, der står på spil.

3. Forringelse af arbejdsvilkårene i visse delsektorer af luftfarten

3.1. Med hensyn til social dumping i luftfartssektoren kan der sondres mellem to områder — det indre marked og international luftfart.

3.2. På det indre marked skal de ansvarlige for social dumping især søges blandt de luftfartsselskaber, der bruger en strategi med »flere hjemmebaser« (mandskab ansat i land X, som arbejder i land X med en ansættelseskontrakt reguleret af lovgivningen i land Z), hvilket bevirker, at arbejdstageren bliver »afskåret« fra sit »oprindelsesland« (dvs. det land, hvor han/hun er statsborger og/eller bosat). Den store udfordring består i at forlige fri etableringsret og fri udveksling af tjenesteydelser med målene om job af høj kvalitet og sociale fremskridt. Selv om de ændringer, der er sket inden for rammerne af Rom I-forordningen⁽¹⁵⁾ og koordineringen af de sociale sikringsordninger⁽¹⁶⁾, gør det muligt at afhjælpe visse problemer for de mobile arbejdstagere, er der andre spørgsmål, som endnu ikke er løst.

3.3. EU's luftfartspolitik over for tredjelande beskytter ikke i tilstrækkelig grad de europæiske luftfartsselskabers og deres arbejdstageres interesser i denne globale situation, som ændrer sig hastigt. Mens de europæiske luftfartsselskaber skal opfylde en række krav for at garantere fair konkurrence (gennemsigtighed, statsstøtte, prisfastsættelse osv.), er de krav, som pålægges luftfartsselskaber fra tredjelande med afgang til eller fra EU's lufthavne, enten ikke-eksisterende eller umulige at håndhæve. Disse virksomheder er i direkte konkurrence med EU's luftfartsselskaber på de samme ruter, samtidig med at de nyder godt af uretmæssige fordele.

3.4. Et andet særskilt spørgsmål er anvendelsen af mandskab fra tredjelande om bord på fly, der er indregistreret i EU. Der har altid været udenlandsk kabinepersonale beskæftiget om bord på europæiske fly af sproglige og kulturelle årsager. På det seneste er nogle luftfartsselskaber begyndt at beskæftige udenlandske statsborgere på ruter til/fra EU og endog internt (!) i EU med dårligere arbejds- og lønvilkår. Disse luftfartsselskaber skal anvende de nationale regler i den medlemsstat, der udsteder AOC-driftstilladelsen.

4. Nye forretningsmodeller og arbejdsmarkedet i luftfartssektoren

4.1. Undersøgelser foretaget af arbejdsmarkedets parter⁽¹⁷⁾ viser, at forringelsen af arbejdsvilkårene er et allestedsnærværende fænomen i luftfartssektoren i Europa både i de traditionelle flyselskaber og lavprisselskaberne, og at forringelsen ikke kun skyldes de konkurrencebetingede ændringer af markedet.

⁽¹³⁾ Hvidbog om *En køreplan for et fælles europæisk transportområde — mod et konkurrencedygtigt og ressourceeffektivt transportsystem*, COM (2011) 144 endelig, s. 22.

⁽¹⁴⁾ Rapport om *»New Business Models«*, EASA's Rulemaking Advisory Group, 17.4.2015, side 1, punkt 2, side 5, punkt 9.3, side 6, punkt 9.5.1, side 7, punkt 9.5.2 og side 7, punkt 9.6.

⁽¹⁵⁾ EUT L 177 af 4.7.2008, s. 6.

⁽¹⁶⁾ EUT 284 af 30.10.2009, s. 1.

⁽¹⁷⁾ Global topic on *Decent Work*, Den Internationale Arbejdsorganisation.

4.2. Lavprisflyselskaberne arbejder ikke efter nogen fast model: strategierne rækker lige fra rejsetilbud til mindstepriser (uden nogen service) over hybride selskaber, som kombinerer elementer af henholdsvis et lavprisselskab og et traditionelt selskab, til »klassiske« lavprisselskaber med et begrænset udbud, som til gengæld holder, hvad de lover. Følgelig er der heller ikke nogen fast beskæftigelsesmodel: nogle selskaber tilbyder kvalitetsjob og tidsbegrænsede kontrakter, mens andre hovedsageligt bruger outsourcing, vikarbureauer og endog i nogle tilfælde falske selvstændige erhvervsdrivende. Dette gælder også fagforeningsrepræsentation: nogle selskaber forsøger bevidst at holde fagforeningerne ude, mens andre anerkender dem og undertegner kollektive aftaler med dem. Lavprisflyselskabernes udbredelse har også haft stor indvirkning på groundhandlingsydelse, herunder bagagehåndtering (strengere politik for håndbagage), korte flyklargøringsstider og indskrænkning af uddannelsen.

4.3. Arbejdsgivere og fagforeninger inden for luftfarten erkender nu, at de forretningsstrategier og den dermed forbundne politik på området menneskelige ressourcer/arbejdsmarkedsrelationer, som praktiseres af visse lavprisflyselskaber, indebærer et langsomt fald ned mod den laveste fællesnævner⁽¹⁸⁾. Skellet mellem lavprisflyselskaberne og de traditionelle selskaber er langsomt ved at blive udvisket, i takt med at lavprisselskaber indgår i alliancer eller bliver medlem af (traditionelle) sammenslutninger, mens andre selskaber vælger at oprette deres »eget« lavprisselskab. Visse traditionelle luftfartsselskaber har også ansat billig arbejdskraft på deres hovedruter. Disse nye organisationsformer betyder ikke, at de traditionelle selskaber og lavprisselskaberne tilbyder den samme service.

4.4. Der er imidlertid betydelige forskelle mellem medlemsstaterne bl.a. hvad angår arbejdsvilkår, ligebehandling, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og social beskyttelse (som kun koordineres på EU-plan), hvilket skaber et misforhold mellem økonomisk regulering (indre marked), harmonisering og social samhörighed. Nogle medlemsstater har dog indført »nationale løsninger« for at sikre, at mobile arbejdstagere, som er bosat på deres område, er omfattet af vilkår i henhold til arbejds- og sociallovgivningen og de kollektive overenskomster i den pågældende medlemsstat. Dette spørgsmål bør undersøges på EU-niveau.

4.5. Inden for luftfarten stammer den grundlæggende arbejdslovgivning fra tiden før liberaliseringen, og den er nu passé. Reglerne om social sikring for flypersonale er blevet forbedret, men der er stadig fare for juridiske smuthuller. Begrebet »hjemmebase« er problematisk, da det defineres af flyselskabet, og selvstændige besætningsmedlemmer er ikke underlagt fuld kontrol. Et andet problem er, at der i EU-lovgivningen mangler en fælles europæisk tekst med en positiv definition af arbejdstager og selvstændig arbejdstager. Man støder nemlig på forskellige definitioner i EU-Domstolens retspraksis og i direktiverne, f.eks. vedrørende kriteriet for et »underordningsforhold«. Der er behov for specifikke regler for meget mobile arbejdstagere.

4.6. Et af de tre største selskaber i Golfområdet er blevet hængt ud offentligt på grund af en praksis, der strider mod EU-lovgivningen, såsom afskedigelse af gravide arbejdstagere, forpligtelse til at indhente tilladelse til at indgå ægteskab osv. Ikke desto mindre har dette flyselskab stadig flyvninger til EU og har endda øget antallet af afgang til visse lufthavne. Som følge af de tætte forbindelser mellem Golfstaternes flyselskaber, lufthavne og myndigheder for civil luftfart kan man også frygte, at disse selskaber har opnået uretmæssige fordele. Det er nødvendigt at erstatte bilaterale forbindelser mellem medlemsstaterne og tredjelande med en koordineret og egentlig EU-luftfartspolitik over for tredjelande.

5. Arbejdsmarkedsparternes rolle

5.1. EØSU bifalder den vigtige rolle, som de europæiske arbejdsmarkedsparter inden for civil luftfart spiller med hensyn til rådgivning af EU-institutionerne, samtidig med at de udarbejder og fremsætter deres egne forslag. Den 5. juni 2014 vedtog arbejdsmarkedets parter i arbejdsgruppen om flypersonale (Air Crew Working Group — ACWG) en fælles erklæring mod EU-baserede bekvemlighedsflag inden for luftfarten, hvor de fordømte den seneste udvikling, som udgør en alvorlig trussel mod den europæiske sociale model, beskæftigelsen og fair konkurrence på luftfartsmarkedet, og foreslog konkrete ændringer af lovgivningen⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁸⁾ Rapport om *Indsigelse fra Scandinavian Airlines (SAS) til USA's tilsynsmyndigheder vedrørende en ansøgning fra Norwegian Air International (NAI) om at få driftstilladelse i USA som udenlandsk luftfartsselskab*, »Airline Business«, april 2014.

⁽¹⁹⁾ Fælles erklæring *mod EU-baserede bekvemlighedsflag inden for luftfarten*, arbejdsgruppen om flypersonale (Air Crew Working Group) under Sektordialogudvalget, 5.6.2014.

5.2. Når det gælder den fremtidige dagsorden for arbejdsmarkedsdialogen, har arbejdsmarkedsparterne i ACWG (AEA, ECA og ETF) vedtaget følgende fælles erklæring den 13. februar 2015: Arbejdsmarkedets parter er rede til at indlede drøftelser om en ramme for luftfartssektoren med henblik på at etablere lige konkurrencevilkår på verdensplan. Fælles aktioner bør overvejes for at stoppe forringelsen af ansættelsesvilkårene og brugen af bekvemmelighedsflag. Arbejdsmarkedets parter er enige om at fortsætte deres arbejde på dette område. De vil tage de nødvendige skridt til at bidrage aktivt sammen med de forskellige EU-institutioner og nationale myndigheder til hurtigst muligt at udforme en strategi for europæisk luftfart med klare prioriteter, gennemførelsesfrister og mål på internationalt plan.

5.3. Det er også vigtigt, at Kommissionen i højere grad hører arbejdsmarkedets parter. I henhold til Kommissionens afgørelse 98/500/EF om oprettelse af sektordialogudvalg skal disse udvalg høres om tiltag på fællesskabsplan, der har sociale og arbejdsmarkedsrelevante følger i de erhvervssektorer, for hvilke de er oprettet. Ofte bliver denne forpligtelse ikke overholdt. Det er også vigtigt at se nærmere på de sociale virkninger af sikkerhedsregler, som Det Europæiske Luftfartssikkerhedsagentur har udarbejdet.

Bruxelles, den 16. september 2015.

Henri MALOSSE
Formand for
Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg
