

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl „Socialinio dempingo Europos civilinės aviacijos sektoriuje“**(nuomonė savo iniciatyva)**

(2016/C 013/17)

Pranešėja Anne DEMELENNE

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, vadovaudamasis Darbo tvarkos taisyklių 29 straipsnio 2 dalimi, 2014 m. gruodžio 11 d. nusprendė parengti nuomonę savo iniciatyva dėl

Socialinio dempingo Europos civilinės aviacijos sektoriuje.

Transporto, energetikos, infrastruktūros ir informacinės visuomenės skyrius, kuris buvo atsakingas už Komiteto darbo šiuo klausimu organizavimą, 2015 m. rugpjūčio 31 d. priėmė savo nuomonę.

510-ojoje plenarinėje sesijoje, įvykusioje 2015 m. rugsėjo 16–17 d. (rugsėjo 16 d. posėdis), Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas priėmė šią nuomonę 200 narių balsavus už, 3 – prieš ir 7 susilaikius.

1. Rekomendacijos

1.1. EESRK pritaria Europos Komisijos pirmininko ketinimams, kuriuos jis išdėstė 2014 m. liepos 15 d., sakydamas įžanginę kalbą Europos Parlamente Strasbūre: „Privalome kovoti su socialiniu dempingu ir jį įveiksime“. Šiam teiginiui pritarė už transportą atsakinga Europos Komisijos narė Violeta Bulc, per 2014 m. spalio mėn. vykusį paskirtųjų Komisijos narių klausymą pridūrusi: „Esu tvirtai nusistačiusi prieš socialinį dempingą. [...] socialinės srities teisės aktai taip pat turi būti išdėstyti nauja redakcija“. Socialinis dempingas sudaro sąlygas nesąžiningai konkurencijai atsirasti. Tačiau jį sunku apibrėžti, nes jo priežastys yra sudėtingos, o suinteresuotųjų subjektų – labai daug. Civilinės aviacijos srityje tikslinga visų pirma apsvarstyti, kokį vaidmenį atlieka skirtingų lygmenų politinius sprendimus priimančios institucijos, oro transporto bendrovės, darbuotojai, keleiviai, taip pat kokia yra politinė, teisinė, ekonominė ir socialinė aplinka tiek Europos Sąjungoje, tiek ir už jos ribų. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pripažino kovos su socialiniu dempingu teisėto tikslo statusą, leidžiantį valstybėms narėms pateisinti tam tikrus laisvo asmenų judėjimo apribojimus⁽¹⁾. EESRK yra susirūpinęs dėl pastarojo meto pokyčių civilinės aviacijos sektoriuje, todėl jis ragina Komisiją atidžiai stebėti padėtį ir prirėikus imtis veiksmų. Rengiant „Aviacijos dokumentų rinkinį“, kuris yra paskelbtas 2015 m. Komisijos darbo programoje, reikės atsižvelgti į visus šiame dokumente nurodytus aspektus. Be to, EESRK mano, kad Mobilumo ir transporto generalinis direktoratas (MOVE) ir Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (EMPL) turi glaudžiai bendradarbiauti.

1.2. Remiantis darbo, susijusio su naujais verslo modeliais, rezultatais, Europos aviacijos saugos agentūra (EASA) turi kruopščiai išanalizuoti padėtį, siekiant užtikrinti optimalią keleivių ir personalo saugą, nepriklausomai nuo verslo modelio, ypač daug dėmesio skiriant šioms naujiems modeliams, kad būtų stabilizuotas sektorius. Ypatingas dėmesys turi būti kreipiamas į atitinkamų administracijų atliekamą stebėseną, kai vis dažniau įdarbinama fiktyviai savarankiškai dirbančių asmenų ir naudojamosi laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis.

1.3. EESRK tikisi, kad galiojančių teisės aktų vykdymas bus teisingai užtikrintas ir taip pat bus atsižvelgta į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimą. Tai:

a) socialinė apsauga ir darbo teisė:

— „Roma I“ konvencija (1980 m.) ir Reglamentas (EB) Nr. 593/2008⁽²⁾,

— reglamentai (ES) Nr. 465/2012⁽³⁾ ir (ES) Nr. 83/2014⁽⁴⁾, kuriuose apibrėžiama „pagrindinės buvimo vietos“ sąvoka;

⁽¹⁾ ESTT 2007 m. gruodžio 18 d. Sprendimas *Laval*, C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809, 103 punktas.

⁽²⁾ OL L 177, 2008 7 4, p. 6.

⁽³⁾ OL L 149, 2012 6 8, p. 4.

⁽⁴⁾ OL L 28, 2014 1 31, p. 17.

b) sąsaja su savarankiškai dirbančio asmens statusu:

- Direktyva 2014/67/ES (į ją pirmą kartą įtraukta pavaldumo santykių sąvoka, kad būtų galima kontroliuoti savarankiškai dirbančio asmens statusą)⁽⁵⁾,
- 2014 m. gruodžio 4 d. sprendimas C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden*: „[...] Sąjungos teisė turi būti aiškinama taip, kad kolektyvinės darbo sutarties nuostata, kaip antai nagrinėjama šioje pagrindinėje byloje, pagal kurią savarankiškai paslaugas teikiantiems asmenims, priklausantiems vienai iš susitariančiųjų darbuotojų organizacijų, kurie pagal paslaugų teikimo sutartį dirba darbdaviui tą patį darbą kaip ir šio darbdavio samdomi darbuotojai, numatomi minimalūs atlygių tarifai, SESV 101 straipsnio 1 dalis netaikoma tik tuomet, jeigu šie paslaugų teikėjai yra „fiktyviai savarankiškai paslaugas teikiantys asmenys“, t. y. tokie paslaugų teikėjai, kurių situacija, palyginti su minėtais darbuotojais, yra panaši. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar taip yra.“

1.4. EESRK pripažįsta Orlaivių įgulų darbo grupės socialinių partnerių poziciją (žr. 5.1 punktą) ir pabrėžia, kad šias spragas reikėtų ištaisyti siekiant išvengti bet kokio nenumatyto neigiamo socialinio poveikio šiame sektoriuje. Siekiant šio tikslo reikėtų imtis tokių priemonių:

- persvarstyti oro susisiekimo paslaugų teikimo bendrąsias taisykles, siekiant visų pirma užtikrinti kur kas tinkamesnį nacionalinių socialinės srities teisės aktų ir kolektyvinių darbo sutarčių taikymą sektoriuje (Reglamentas (EB) Nr. 1008/2008); tuo pačiu reglamentu geriau apibrėžti sąvoką „pagrindinė veiklos vykdymo vieta“, kad licenciją oro susisiekimui vykdyti išduotų valstybė, jeigu oro transporto pervežimų apimtys joje yra didelės,
- užkirsti kelią nesąžiningai konkurencijai, kai valstybės, kurios nėra Europos Sąjungos narės, turi pranašumų prieš Bendrijos oro vežėjus dėl subsidijavimo, valstybės pagalbos teikimo ir nesąžiningos kainų nustatymo veiklos (Reglamentas (EB) Nr. 868/2004),
- derinant socialinės apsaugos sistemas tiksliau apibrėžti įvairių pagrindinių buvimo vietų sąvoką civilinės aviacijos sektoriuje (įskaitant laikinas buvimo vietas) ir sutrumpinti pereinamąjį laikotarpį, kuris šiuo metu yra 10 metų (Reglamentas (ES) Nr. 83/2014),
- įgulos nariams išduoti „vieną leidimą“, siekiant užtikrinti vienodas sąlygas visiems sektoriaus darbuotojams (Direktyva 2011/98/ES).

1.5. Be to, EESRK siūlo, kad koordinuodama Mobilumo ir transporto generalinio direktorato ir Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinio direktorato darbą Komisija turėtų peržiūrėti Direktyvos dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymą aviacijos sektoriuje. EESRK mano, kad aviacijos sektoriuje tiesioginis užimtumas turi išlikti įprasta įdarbinimo forma ir turi būti sudaryta galimybė apriboti tokias laikinas darbo sutartis, kurios galėtų pakenkti saugai (2008/104/EB). Be to, būtina sąvokos „samdomasis darbuotojas“ ir „savarankiškai dirbantis asmuo“ apibrėžtis ES lygmeniu.

1.6. EESRK pritaria iniciatyvai, kurios galbūt imsis ES aviacijos sektoriaus socialiniai partneriai ir derėsis dėl susitarimo dėl šio sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų ir socialinių teisių. Be to, socialiniai partneriai gali laikytis bendros pozicijos dėl tam tikrų teisės aktų, kurią jie gali pateikti Komisijai. Galiausiai Komisija turėtų konsultuotis su socialiniais partneriais dėl visų ES teisėkūros priemonių ir (arba) iniciatyvų, darančių socialinį poveikį⁽⁶⁾.

1.7. Atsižvelgiant į tai, kad pasiūlymas dėl reglamento dėl antžeminių paslaugų buvo išbrauktas iš Komisijos darbo programos ir kad ES lygmeniu nėra nustatyta socialinių standartų šioje srityje, būtina spręsti darbuotojų perkėlimo klausimą viešųjų pirkimų konkursų ir (arba) dalinio veiklos apimčių sumažėjimo atvejais. Siekdamą spręsti šią problemą Komisija konsultuojasi su Europos socialiniais partneriais, ar tikslinga parengti konsoliduotą pasiūlymą dėl 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB persvarstymo (darbuotojų teisių apsauga įmonių perleidimo atveju) iki 2015 m. pabaigos.

⁽⁵⁾ OL L 159, 2014 5 28, p. 11.

⁽⁶⁾ OL L 225, 1998 8 12, p. 27.

- 1.8. EESRK pradės atskirą vidinį darbą siekdamas nustatyti, kaip išspręsti šioje nuomonėje iškeltus socialinius klausimus.
- 1.9. EESRK rekomenduoja Komisijai nuolat stebėti darbo sąlygas civilinės aviacijos sektoriuje.

2. Įžanga

2.1. Aviacijos sektorius pagal savo indėlį į Europos ekonomiką darbo vietų kūrimo ir ekonomikos augimo požiūriu yra strateginis Europos Sąjungos sektorius. Apskaičiuota, kad šis sektorius tiesiogiai ir netiesiogiai sukuria 2,6 mln. darbo vietų ir į Europos BVP kasdien įneša apie 1 mlrd. EUR, skatindamas prekybą ir turizmą⁽⁷⁾.

2.2. Oro transporto liberalizavimas praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmečio pradžioje, be abejonės, buvo naudingas keleiviams, nes kelionės tapo visiems prieinamesnės, sumažėjo lėktuvų bilietų kainos, o pasiūla tapo įvairesnė. Tačiau koks buvo jo poveikis užimtumui, darbo užmokesčiui ir darbo sąlygoms šiame sektoriuje? Eurostato duomenimis, nepaisant apie 5 % vidutinio metinio augimo 1998–2010 m. laikotarpiu, ir tiesiogiai, ir netiesiogiai oro transporto bendrovių sukurtų darbo vietų skaičius nesikeitė⁽⁸⁾. Kartu su kitais laimėjimais visa tai buvo pasiekta gerokai padidinus darbo našumą. Be to, oro transporto bendrovės ėmė samdyti keleivių salono įgulos narius ir pilotus pagal paslaugų sutartis iš kitų bendrovių arba pakeitė jų darbo sutartis lankstesnėmis užimtumo formomis (neseniai paskelbtame Europos civilinės aviacijos sektoriaus socialinių partnerių tyrime tik 52,6 % respondentų, dirbančių pigių skrydžių bendrovėse nurodė, kad jie yra tiesiogiai sudarę darbo sutartį). Nors nėra išsamių duomenų apie atlyginimus, pastebima akivaizdi tendencija, kad mažinamas darbo užmokestis, visų pirma keleivių salono įgulos⁽⁹⁾. Trumpai tariant, darbo vietų, kurios šiek tiek anksčiau buvo prestižinės ir kokybiškos, mažėja ir darbuotojai samdomi pagal paslaugų sutartis iš kitų bendrovių arba pakeičiami produktyvesne ir pigesne darbo jėga.

2.3. Atsižvelgiant į tai, kad oro transporto bendrovės patiria didelę konkurenciją, pelno maržos yra mažesnės nei kitose pramonės šakose (pagal IATA, oro linijų bendrovių visame pasaulyje grynasis pelnas atskaičius mokesčius sudarė vidutiniškai 0,1 % pajamų per pastaruosius 40 metų)⁽¹⁰⁾, o darbdaviai ieško būdų mažinti sąnaudas, kad išliktų konkurencingi. Nors kai kurios sąnaudos (pvz., kuro ar orlaivio nuosavybės) tam tikru mastu yra fiksuotos, kai kurios oro transporto bendrovės mano, kad darbo sąnaudos gali būti mažinamos nuolat. Kai kurios iš jų taip pat suprato, kad įsisteigimo laisvė ES viduje yra vienas iš būdų toliau mažinti sąnaudas ir socialinį dempingą.

2.4. Keletas tradicinių oro transporto bendrovių, susidurdamos su vis aršesne pigių skrydžių bendrovių konkurencija, sukūrė pagrindinio prekės ženklo pigių skrydžių versiją trumpiems maršrutams arba padidino pigiai samdomų darbuotojų skaičių pagrindiniuose maršrutiniuose skrydžiuose. Kai kurios pigių skrydžių bendrovės dabar siekia išvirtinti didžiuosiuose oro uostuose ir pritraukti verslo keleivius, todėl jos dar labiau tiesiogiai konkuruoja su tradicinėmis oro transporto bendrovėmis. Dėl to prarandamos deramo darbo vietos (sąžiningos pajamos, darbo sauga, socialinė apsauga, saviraiškos laisvė, laisvė organizuoti ir dalyvauti bei lygybė)⁽¹¹⁾ tradicinėse oro transporto bendrovėse⁽¹²⁾. Tačiau pigių skrydžių bendrovių vykdoma socialinė praktika automatiškai nesukelia socialinio dempingo.

⁽⁷⁾ ATAG 2014 m. ataskaita *Powering global economic growth, employment, trade links, tourism and support for sustainable development through air transport* („Skatinti pasaulio ekonomikos augimą, užimtumą, prekybos ryšius, turizmą ir pagalbą tvariam vystymuisi panaudojant oro transportą“).

⁽⁸⁾ Galutinė ataskaita „ES aviacijos bendrosios rinkos kūrimo poveikio užimtumui ir darbo sąlygoms oro transporto sektoriuje 1997–2010 m. laikotarpiu tyrimas“, Steer Davies Gleave, Londonas, 2012 m, p. 74.

⁽⁹⁾ Galutinė ataskaita „ES aviacijos bendrosios rinkos kūrimo poveikio užimtumui ir darbo sąlygoms oro transporto sektoriuje 1997–2010 m. laikotarpiu tyrimas“, Steer Davies Gleave, Londonas, 2012 m, p. 74.

⁽¹⁰⁾ IATA ataskaita dėl 2050 m. vizijos, Singapūras, 2011 m. vasario 12 d., p. 2.

⁽¹¹⁾ Pasaulinė tema „Deramas darbas“, Tarptautinė darbo organizacija.

⁽¹²⁾ Žr. Europos socialinių partnerių tyrimus: – 2012 m.: *The development of the low cost model in the European civil aviation industry* („Pigių skrydžių modelio plėtojimas Europos civilinės aviacijos sektoriuje“), prof. Peter Turnbull (Kardifo universitetas), dr. Geraint Harvey (Svonsio universitetas); tyrimą užsakė Europos transporto darbuotojų federacija. – 2014 m.: *Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fares Airlines* („Darbo rinkos oro transporto sektoriuje raida dėl pigių skrydžių oro transporto bendrovių plėtros“), prof. Peter Turnbull (Kardifo universitetas), dr. Geraint Harvey (Birmingemo universitetas); tyrimą užsakė Europos transporto darbuotojų federacija. – 2015 m.: *Atypical Employment in Aviation* („Netipinis užimtumas aviacijos sektoriuje“), Gento universitetas, tyrėjų grupės vadovas prof. Yves Jorens, tyrimą užsakė Europos skrydžių įgulų asociacija, Europos oro transporto bendrovių asociacija ir Europos transporto darbuotojų federacija.

2.5. Konkurencijos pokyčiai pasaulio ir ES lygmeniu kelia susirūpinimą dėl Europos aviacijos tvarumo ir konkurencingumo tiek ekonominiu, tiek ir socialiniu požiūriu. Siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją, turi būti nustatytos vienodos sąlygos. Oro transporto bendrovės turėtų konkuruoti inovatyvių produktų, kokybės ir kainos srityse, o ne naudotis teisės aktų spragomis ir (arba) pigiomis darbo vietomis. Privaloma imtis priemonių siekiant užtikrinti šio Europos pramonės sektoriaus konkurencingumą bei darnų vystymąsi ir išsaugoti kokybiškas Europos darbo vietas.

2.6. Socialinis dempingas, kai jis yra, tampa kliūtis sąžiningai konkurencijai. Be to, socialinis dempingas neturėtų daryti neigiamo poveikio saugai, kuri turi išlikti svarbiausiu prioritetu. Tikra bendra ES politika išorės aviacijos klausimu turėtų pakeisti nekoordinuojamą dvišalį požiūrį, kurį taiko pavienės šalys. Ji, be kita ko, turėtų apimti užsienio investicijų į Europos oro transporto bendroves, nuosavybės ir kontrolės, valstybės pagalbos, patekimo į rinką ir sąžiningos konkurencijos klausimus.

2.7. Aviacijos sektoriuje sauga yra ypatingai svarbi. Kaip teigiama baltojoje knygoje, „Europos aviacijos sauga yra aukšto lygio, tačiau ji nėra geriausia pasaulyje. Todėl turėtume siekti tapti saugiausiu aviacijos regionu“⁽¹³⁾. Nepaisant nepakankamų statistinių duomenų, EASA jau nurodė, kad su sauga susijusių darbuotojų, įskaitant įgulą ir priežiūros personalą, susiskaldymas ir jų samdymas pagal paslaugų sutartis gali turėti neigiamų pasekmių saugai. „Nauji“ verslo modeliai optimizuoja biudžeto sudarymo, veiklos ir socialinius procesus. Labai svarbu, kad Europos aviacijos saugos agentūra išnagrinėtų visus modelius ir imtųsi visų reikiamų priemonių siekdama užtikrinti, kad nekiltų pavojus saugai. EESRK remia naujai įsteigtos EASA specialios darbo grupės darbą atliekant tokias užduotis. Negalima rizikuoti, jei kyla pavojus žmonių saugai⁽¹⁴⁾.

3. Darbo sąlygų blogėjimas kai kuriuose aviacijos pasektoriuose

3.1. Aviacijos pramonėje vykdomą socialinį dempingą galima suskirstyti į dvi atskiras sritis: vidaus rinkos ir išorės aviacijos.

3.2. Vidaus rinkos srityje pagrindiniai socialinio dempingo vykdytojai – keletas daugelyje vietų įsisteigusių oro transporto bendrovių, kurios darbuotojus samdo X šalyje, jie dirba Y šalyje, tačiau jų darbo sutartys sudarytos pagal Z šalies įstatymus. Taip darbuotojas „perkeliamas“ iš savo „buveinės šalies“ (t. y. pilietybės šalies ir (arba) gyvenamosios šalies). Pagrindinis uždavinys – suderinti įsisteigimo laisvę ir laisvę teikti paslaugas su kokybiškų darbo vietų kūrimo ir socialinės pažangos tikslais. Nors pakeitimai, nustatyti pagal reglamentą „Roma I“⁽¹⁵⁾ ir vykdančias socialinės apsaugos sistemų koordinavimą⁽¹⁶⁾, sušvelnins kai kurias problemas, su kuriomis susiduria mobilieji darbuotojai, vis dar yra spręstinų klausimų.

3.3. ES išorės politika aviacijos srityje tinkamai neapsaugo ES oro transporto bendrovių ir jų darbuotojų interesų šiomis sparčiai kintančiomis pasaulinėmis sąlygomis. Nors yra tam tikrų reikalavimų, kurių ES oro transporto bendrovės turi laikytis užtikrinant sąžiningą konkurenciją (skaidrumas, valstybės pagalba, kainodara ir pan.), neįmanoma užtikrinti, kad vykdomi reikalavimai, keliami trečiųjų šalių oro vežėjams, vykdančioms skrydžius į ES oro uostus ir iš jų, arba tokių reikalavimų nėra. Tuomet šios oro transporto bendrovės, nesąžiningai naudojamosi pranašumais, betarpiškai konkuruoja su to paties maršruto ES vežėjais.

3.4. Kyla ir kitas klausimas – dėl ES piliečiais nesančių keleivių salono įgulos narių samdymo dirbti ES registruotuose orlaiviuose. Tradiciškai iš užsienio kilę keleivių salono įgulos nariai įdarbinami Europos orlaiviuose dėl kalbos ir (arba) kultūrinių priežasčių. Pastaruoju metu kai kurios oro transporto bendrovės nusprendė naudotis užsienio piliečiais vykdančiais skrydžius į ES bei iš jos ir netgi ES viduje (!), sudarydamos joms prastesnes darbo sąlygas ir (arba) už mažesnius atlyginimus. Tačiau šios oro transporto bendrovės turi taikyti nacionalines taisykles valstybės narės, išduodančios OVP (oro vežėjo pažymėjimas).

4. Nauji verslo modeliai ir darbo rinka civilinės aviacijos pramonėje

4.1. Socialinių partnerių atliktuose tyrimuose⁽¹⁷⁾ nurodoma, kad darbo sąlygų blogėjimas Europos aviacijos sektoriuje – visuotinis reiškinys tiek tradicinėse, tiek ir pigių skrydžių oro transporto bendrovėse.

⁽¹³⁾ Baltoji knyga „Bendros Europos transporto erdvės kūrimo planas. Konkurencingos efektyviu išteklių naudojimu grindžiamos transporto sistemos kūrimas“, COM(2011) 144 final, p. 22.

⁽¹⁴⁾ Europos aviacijos saugos agentūros (EASA) patarėjų grupės ataskaita dėl naujų verslo modelių, 2015 m. balandžio 17 d., p. 1, 2 punktas; p. 5, 9.3 punktas; p. 6, 9.5.1 punktas; p. 7, 9.5.2 punktas ir p. 7, 9.6 punktas.

⁽¹⁵⁾ OL L 177, 2008 7 4, p. 6.

⁽¹⁶⁾ OL L 284, 2009 10 30, p. 1.

⁽¹⁷⁾ Pasaulinė tema „Deramas darbas“, Tarptautinė darbo organizacija.

4.2. Nėra vienodo pigių skrydžių bendrovių modelio: jų strategijos skiriasi – nuo itin mažų sąnaudų (jokių papildomų paslaugų), „įprastinių“ pigių skrydžių, kai žadama teikti riboto masto paslaugas ir jos nuolat teikiamos, iki mišrių oro transporto bendrovių, apjungiančių tam tikrus pigių skrydžių ir tradicinių oro vežėjų veiklos ypatumus. Todėl nėra vienodo įdarbinimo modelio. Kai kurios oro transporto bendrovės suteikia kokybiškas darbo vietas pagal neterminuotas darbo sutartis, kitos dažniausiai pasikliauna užsakomosiomis paslaugomis, darbuotojų samdymu iš agentūrų, o kartais net ir fiktyviai savarankiškai dirbančiais asmenimis. Tas pats pasakytina apie profesinių sąjungų atstovavimą. Kai kurios bendrovės sąmoningai bando vengti profesinių sąjungų, tačiau kitos jas pripažįsta ir pasirašo kolektyvines sutartis. Pigių skrydžių bendrovių raida taip pat turėjo didelio poveikio antžeminėms paslaugoms, visų pirma bagažo tvarkymo (griežtesnė rankinio bagažo politika), trumpų stovėjimų tarp skrydžių ir mokymo sąnaudų mažinimo srityse.

4.3. Darbdaviai ir aviacijos sektoriaus profesinės sąjungos dabar pripažįsta, kad kai kurių pigių skrydžių bendrovių verslo strategijos ir susijusi personalo/darbo santykių politika skatina „lėtą smukimą iki mažiausio bendro vardiklio“⁽¹⁸⁾. Skiriamoji riba tarp pigių skrydžių bendrovių ir tradicinių oro transporto bendrovių lėtai nyksta, nes kai kurios pigių skrydžių bendrovės prisijungė prie pasaulinių aljansų arba buvo įtrauktos į (tradicines) oro transporto bendrovių grupes; be to, kitos oro transporto bendrovės nusprendė įsteigti savas „vidines“ pigių skrydžių bendroves. Kai kurios tradicinės oro transporto bendrovės padidino pigiai samdomų darbuotojų skaičių pagrindiniuose maršrutiniuose skrydžiuose. Tokios naujos organizacinės struktūros nereiškia, kad tradicinės oro transporto bendrovės ir pigių skrydžių bendrovės teikia tokias pačias paslaugas.

4.4. Tačiau ES valstybėse narėse esama didelių skirtumų darbo sąlygų, vienodo požiūrio, darbuotojų saugos ir sveikatos, socialinės apsaugos ir pan., srityse (šie klausimai koordinuojami tik ES lygmeniu), todėl trūksta pusiausvyros tarp ekonominio reguliavimo (bendroji rinka) ir suderinimo bei socialinės sanglaudos. Vis dėlto, kai kurios valstybės narės priėmė „nacionalinius sprendimus“, kuriais siekiama užtikrinti, kad mobiliesiems darbuotojams, dirbantiems jų teritorijoje, būtų taikomos sąlygos, atitinkančios nacionalinius darbo ir socialinės teisės aktus ir kolektyvines sutartis. Šis klausimas turėtų būti sprendžiamas Europos lygmeniu.

4.5. Pagrindiniai su užimtumu susiję aviacijos srities teisės aktai buvo parengti prieš liberalizavimą, todėl jie nebeatitinka paskirties. Įgulų nariams taikomi socialinės apsaugos teisės aktai buvo patobulinti, tačiau vis dar išlieka spragų pavojus. Pagrindinės buvimo vietos sąvoka kelia problemų, nes ją apibrėžia veiklos vykdytojas, tačiau savarankiškai dirbantys įgulos nariai šio aspekto negali visiškai kontroliuoti. Dar vienas padėtį apsunkinantis veiksnys – ES teisėje nėra bendro europinio teksto, kuriame būtų konstruktyvi samdomųjų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų apibrėžtis ES teisės aktuose; apibrėžtys ESTT praktikoje arba direktyvose skiriasi, pavyzdžiui, dėl „pavaldumo“ kriterijaus. Reikia specialių taisyklių, taikomų itin mobiliems darbuotojams.

4.6. Buvo viešai užginčyti vienos iš trijų pagrindinių Persijos įlankos oro transporto bendrovių veiksmai, kuriais pažeidžiamos ES teisės aktų nuostatos, pavyzdžiui, nėščių moterų atleidimas, reikalavimas gauti leidimą tuoktis ir kt. Tačiau ši oro transporto bendrovė toliau vykdo skrydžius į ES ir neseniai net pradėjo dažniau skraidyti į tam tikrus oro uostus. Atsižvelgiant į glaudžius Persijos įlankos oro vežėjų, oro uostų ir atitinkamų civilinės aviacijos administracijų ryšius, taip pat yra pagrindo nuogaštauti, kad šioms bendrovėms gali būti suteikti nepagrįsti pranašumai. Būtina pakeisti dvišalius valstybių narių ir trečiųjų šalių santykius koordinuota ir tikra ES išorės aviacijos politika.

5. Socialinių partnerių vaidmuo

5.1. EESRK pritaria civilinės aviacijos sektoriaus Europos socialinių partnerių svarbiam vaidmeniui konsultuojant ES institucijas, taip pat svarstant ir rengiant jų pasiūlymus. 2014 m. birželio 5 d. Orlaivių įgulų darbo grupės socialiniai partneriai priėmė bendrą deklaraciją prieš ES esančias „patogias vėliavas“ aviacijos srityje, kurioje smerkiamos pastarojo meto tendencijos, keliančios didelę grėsmę Europos socialiniam modeliui, užimtumui ir sąžiningai konkurencijai oro transporto srityje, ir siūlomi teisės aktų pakeitimai⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁸⁾ Pranešimas dėl *Scandinavian Airlines (SAS)* JAV reguliavimo institucijoms pateiktos paraiškos dėl *Norwegian Air International (NAI)* prašymo JAV užsienio oro vežėjo leidimui gauti, *Airline Business*, 2014 m. balandžio mėn.

⁽¹⁹⁾ Bendra deklaracija prieš ES esančias „patogias vėliavas“ aviacijos srityje, sektoriaus socialinio dialogo komiteto orlaivių įgulų darbo grupė, 2014 m. birželio 5 d.

5.2. Kalbant apie būsimą socialinio dialogo darbotvarkę, Orlaivių įgulų darbo grupės (ACWG) (Europos oro transporto bendrovių asociacijos (AEA), Europos skrydžių įgulų asociacijos (ECA) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF)) socialiniai partneriai 2015 m. vasario 13 d. priėmė bendrą pareiškimą: „Socialiniai partneriai [...] yra pasirengę pradėti diskusijas dėl aviacijos sektoriui skirtos sistemos, kad visame pasaulyje būtų sukurtos vienodos veiklos sąlygos. Reikėtų numatyti bendrus veiksmus siekiant sustabdyti darbo sąlygų blogėjimo tendencijas ir patogios šalies vėliavos praktiką. Socialiniai partneriai susitaria tęsti veiklą šioje srityje. Jie ims būtinių priemonių, kad galėtų aktyviai dalyvauti, kartu su įvairiomis Europos institucijomis ir nacionalinėmis įstaigomis, skubiai parengiant Europos aviacijos sektoriui skirtą strategiją, kurioje būtų nustatyti aiškūs bendri tikslai, prioritetai ir terminai.“

5.3. Be to, Europos Komisija turi geriau konsultuotis su socialiniais partneriais. Komisijos sprendime 98/500/EB, kuriuo įsteigiami sektorių socialinio dialogo komitetai, nustatyta, kad su kiekvienu tos veiklos rūšies sektoriaus, kuriame jis buvo įsteigtas, komitetu konsultuojamasi Bendrijos lygmeniu įvykusių pokyčių, turinčių socialinę reikšmę, klausimais. Šio įsipareigojimo dažnai nepaisoma. Taip pat reikia spręsti su sauga susijusių taisyklių, kurias parengė Europos aviacijos saugos agentūra, socialinių padarinių klausimą.

Briuselis, 2015 m. rugsėjo 16 d.

*Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Henri MALOSSE*
