

## Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema Dumpingul social în sectorul european al aviației civile

(aviz din proprie inițiativă)

(2016/C 013/17)

**Raportor: doamna Anne DEMELENNE**

La 11 decembrie 2014, Comitetul Economic și Social European, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă cu privire la

*Dumpingul social în sectorul aviației civile europene.*

Secțiunea pentru transporturi, energie, infrastructură și societatea informațională, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 31 august 2015.

În cea de a 510-a sesiune plenară, care a avut loc la 16 și 17 septembrie 2015 (ședința din 16 septembrie), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 200 de voturi pentru, 3 voturi împotriva și 7 abțineri.

### 1. Recomandări

1.1. CESE salută intenția președintelui Comisiei Europene, care a declarat în alocuțiunea sa de deschidere a sesiunii Parlamentului European de la Strasbourg din 15 iulie 2014: „Trebuie să combatem dumpingul social și vom face acest lucru”. Comisarul european pentru transporturi, Violeta Bulc, a reiterat această declarație în cursul audierii comisarilor desemnați din octombrie 2014, adăugând: „Mă opun ferm dumpingului social. [...] Și legislația socială trebuie reformată.” Dumpingul social creează concurență neloială. Acesta este însă greu de definit, deoarece cauzele sale sunt complexe, iar actorii implicați sunt multipli. În domeniul aviației civile, trebuie să se ia în considerare, în special, rolul factorilor de decizie politică de la diferite niveluri, al transportatorilor aerieni, al lucrătorilor, al pasagerilor, precum și contextul politic, juridic, economic și social, atât din interiorul, cât și din exteriorul Uniunii Europene. CJUE a recunoscut că lupta împotriva dumpingului social are statutul de obiectiv legitim care le permite statelor membre să justifice anumite restricții privind libertatea de circulație<sup>(1)</sup>. Întrucât este preocupat de recente evoluții din aviația civilă, CESE îndeamnă Comisia să monitorizeze îndeaproape evoluția situației și să ia măsuri, dacă este necesar. La elaborarea pachetului „Aviație” anunțat în cadrul programului de lucru al Comisiei pentru 2015, va fi necesar să se ia în considerare toate elementele menționate în prezentul document. Mai mult, CESE consideră că este necesar ca DG MOVE și DG EMPL să colaboreze îndeaproape.

1.2. Pe baza rezultatelor lucrărilor sale privind noi modele de afaceri, Agenția Europeană de Siguranță a Aviației (AESA) trebuie să examineze evoluțiile pentru a garanta un nivel optim de siguranță a pasagerilor și a personalului, indiferent de modelul de afaceri, punând un accent special pe aceste noi modele, în vederea stabilizării sectorului. Trebuie să se acorde o atenție specială efectuării de controale de către administrațiile responsabile, în ce privește utilizarea sporită a lucrătorilor care desfășoară o activitate pseudoinddependentă și a agențiilor de plasare a forței de muncă în regim temporar în acest sector.

1.3. CESE speră că legislația actuală va fi corect aplicată, iar hotărârile Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) vor fi, de asemenea, luate în considerare. În principal, este vorba despre:

(a) legislația privind securitatea socială și legislația muncii:

— Convenția Roma I (1980) și Regulamentul (CE) nr. 593/2008<sup>(2)</sup>;

— Regulamentele (UE) nr. 465/2012<sup>(3)</sup> și (UE) nr. 83/2014<sup>(4)</sup>, care definesc conceptul de „bază de reședință”;

<sup>(1)</sup> CJUE, hotărârea din 18 decembrie 2007, cauza C-341/05, Laval, p. I.11767, ECLI:EU:C:2007:809, punctul 103.

<sup>(2)</sup> OJ L 177, 4.7.2008, p. 6.

<sup>(3)</sup> OJ L 149, 8.6.2012, p. 4.

<sup>(4)</sup> OJ L 28, 31.1.2014, p. 17.

(b) relația cu statutul de lucrător care desfășoară o activitate independentă:

- Directiva 2014/67/UE (Pentru prima dată, noțiunea de relație de subordonare este inclusă în directivă, pentru a permite controlarea statutului de lucrător care desfășoară o activitate independentă.)<sup>(5)</sup>;
- Verdictul în cauza C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden din 4 decembrie 2014: „[...] dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că o dispoziție a unei convenții colective de muncă precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede tarife minime pentru prestatorii de servicii independenți, afiliați la una dintre organizațiile de lucrători contractante, ce efectuează în temeiul unui contract de prestări servicii aceeași activitate pentru un angajator precum lucrătorii salariați ai acestui angajator este exclusă din domeniul de aplicare al articolului 101 alineatul (1) numai dacă acești prestatori constituie «falși independenți», și anume prestatori care se află într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor menționați. Revine instanței de trimitere sarcina de a efectua o astfel de verificare.”

1.4. CESE este de acord cu poziția adoptată de partenerii sociali din cadrul Grupului de lucru privind personalul navigant (a se vedea punctul 5.1) și insistă asupra necesității soluționării următoarelor lacune pentru a se evita un impact social negativ nedorit asupra acestui sector. În acest scop, ar trebui adoptate următoarele măsuri:

- revizuirea normelor comune pentru operarea serviciilor aeriene, pentru a asigura, în special, aplicarea corespunzătoare în acest sector a legislației sociale naționale și a contractelor colective de muncă [Regulamentul (CE) nr. 1008/2008]; în același regulament, definirea mai precisă a noțiunii de „sediul principal al activității” (*principal place of business*), astfel încât licența de operare să fie acordată de un stat dacă volumul de activitate în domeniul transportului aerian în interiorul statului respectiv este substanțial;
- împiedicarea oricărei forme de concurență neloială din partea unor transportatori aerieni din țări care nu sunt membre ale UE prin subvenții, ajutoare de stat și practici tarifare neloiale [Regulamentul (CE) nr. 868/2004];
- în contextul coordonării sistemelor de securitate socială, definirea mai clară a bazelor multiple de reședință în sectorul aviației civile (inclusiv bazele temporare) și scurtarea perioadei de tranziție de 10 ani [Regulamentul (CE) nr. 83/2014];
- extinderea „permisului unic” la personalul navigant, pentru a se asigura egalitatea de tratament a tuturor lucrătorilor din acest sector (Directiva 2011/98/UE).

1.5. În plus, CESE sugerează Comisiei ca, în cadrul activităților coordonate ale DG MOVE și DG EMPL, să examineze punerea în aplicare a directivei privind munca temporară în sectorul aviației. CESE consideră că promovarea ocupării forței de muncă directe ar trebui să rămână forma uzuală de ocupare a forței de muncă în domeniul aviației și că trebuie să fie posibilă limitarea contractelor temporare care ar putea amenința menținerea nivelului de securitate (2008/104/EC). În plus, sunt necesare definiții comune, la nivel european, ale noțiunilor de „persoană care desfășoară o activitate salariată” și de „persoană care desfășoară o activitate independentă”.

1.6. CESE sprijină o posibilă inițiativă a partenerilor sociali din UE în domeniul aviației în vederea negocierii unui acord privind condițiile de lucru și drepturile sociale ale salariaților din acest sector. De altfel, partenerii sociali pot formula poziții comune cu privire la anumite instrumente legislative, pe care le-ar putea prezenta Comisiei. În fine, Comisia ar trebui să consulte partenerii sociali cu privire la orice instrument legislativ și/sau inițiativă a UE cu impact social<sup>(6)</sup>.

1.7. Având în vedere faptul că propunerea de regulament privind serviciile de handling la sol a fost retrasă din programul de lucru al Comisiei și că nu există standarde sociale la nivelul UE în acest domeniu, este necesar să se abordeze chestiunea transferului de personal în cazul unei proceduri de ofertare și/sau în cazul unei pierderi parțiale a activităților. Pentru a soluționa această problemă, în prezent, Comisia consultă partenerii sociali europeni cu privire la oportunitatea de a prezenta, până la sfârșitul lui 2015, o propunere consolidată privind revizuirea Directivei 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 (menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor de întreprinderi).

<sup>(5)</sup> OJ L 159, 28.5.2014, p. 11.

<sup>(6)</sup> OJ L 225, 12.8.1998, p. 27.

- 1.8. CESE va desfășura lucrări pe plan intern pentru completarea chestiunilor sociale menționate în prezentul aviz.
- 1.9. CESE recomandă Comisiei să monitorizeze continuu și permanent condițiile de muncă din sectorul aviației civile.

## 2. Introducere

2.1. Având în vedere contribuția sa la economia europeană în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și creșterea economică, industria aviatică reprezintă un sector strategic pentru Uniunea Europeană. Conform estimărilor, acest sector înseamnă 2,6 milioane de locuri de muncă directe și indirecte și aduce o contribuție în valoare de 1 miliard de EUR pe zi la PIB-ul european, promovând comerțul și turismul<sup>(7)</sup>.

2.2. Liberalizarea transportului aerian la începutul anilor 1990 a adus, fără îndoială, beneficii pasagerilor în termeni de democratizare, reducerea tarifelor pentru transportul aerian și diversificarea ofertei. Dar care sunt efectele asupra ocupării forței de muncă, salariilor și condițiilor de muncă din acest sector? Datele Eurostat arată că, în ciuda unei creșteri anuale medii de aproximativ 5 % în perioada cuprinsă între 1998 și 2010, numărul de locuri de muncă – atât directe, cât și indirecte – din cadrul companiilor aeriene a stagnat<sup>(8)</sup>. Alături de alte evoluții, acest lucru s-a tradus printr-o creștere importantă a productivității. În plus, companiile aeriene externalizează locurile de muncă pentru echipajul de cabină și piloți și/sau le înlocuiesc cu forme mai flexibile de ocupare a forței de muncă (într-un studiu recent al partenerilor sociali europeni din aviația civilă, doar 52,6 % din respondenții care lucrează pentru companiile aeriene cu tarife reduse au declarat că au contracte de muncă directe.). Deși nu există date complete privind salariile, exemplul Marii Britanii demonstrează o scădere vizibilă a remunerațiilor echipajelor de cabină în această țară<sup>(9)</sup>. Pe scurt, niște locuri de muncă care, odinioară, erau prestigioase și de înaltă calitate sunt pe cale să dispară, sunt externalizate sau sunt înlocuite cu mână de lucru mai productivă și mai puțin costisitoare.

2.3. Întrucât companiile aeriene se confruntă cu o concurență acerbă, marjele de profit sunt mai scăzute decât în oricare alt sector (potrivit IATA, în ultimii 40 ani, profitul net după impozitare al sectorului transporturilor aeriene la nivel mondial a reprezentat în medie 0,1 % din venituri)<sup>(10)</sup>, iar angajatorii caută modalități de a reduce costurile pentru a rămâne competitivi. În timp ce unele costuri (cum ar fi combustibilul sau dreptul de proprietate asupra aeronavelor) sunt într-o anumită măsură fixe, unele companii aeriene consideră că costurile forței de muncă pot fi diminuate la infinit. Unele companii au descoperit că libertatea de stabilire pe teritoriul UE oferă o cale de a continua reducerea costurilor și dumpingul social.

2.4. Confruntate cu o concurență tot mai mare din partea companiilor aeriene cu tarife reduse, mai multe companii aeriene istorice și-au dezvoltat propria versiune cu tarif redus pentru zboruri pe distanțe scurte sau au făcut apel la forță de muncă ieftină pentru operarea principalelor lor zboruri. Companiile aeriene cu tarife reduse se orientează în prezent spre aeroporturile mari și spre pasagerii care călătoresc în scop de afaceri, intrând astfel în concurență mai directă cu companiile aeriene istorice. Acest lucru duce la o pierdere în materie de locuri de muncă decente (venit corect, securitate la locul de muncă, protecție socială, libertate de expresie, de organizare și de participare și tratament egal)<sup>(11)</sup> în companiile aeriene istorice<sup>(12)</sup>. Cu toate acestea, practicile sociale ale companiilor aeriene cu tarife reduse nu generează, în mod automat, dumping social.

<sup>(7)</sup> Raportul ATAG pe tema „Susținerea creșterii economice globale, a ocupării forței de muncă, a conexiunilor comerciale, a turismului și sprijinirea dezvoltării durabile prin intermediul transportului aerian” (*Powering global economic growth, employment, trade links, tourism and support for sustainable development through air transport*), 2014.

<sup>(8)</sup> Raportul final al Studiului privind efectele punerii în aplicare a pieței comune a aviației în UE asupra ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă din sectorul transporturilor aeriene în perioada 1997/2010, Steer Davies Gleave, Londra, 2012, p. 74.

<sup>(9)</sup> Raportul final al Studiului privind efectele punerii în aplicare a pieței comune a aviației în UE asupra ocupării forței de muncă și a condițiilor de muncă din sectorul transporturilor aeriene în perioada 1997/2010, Steer Davies Gleave, Londra, 2012, p. vii.

<sup>(10)</sup> Raportul IATA privind Perspectiva 2050, Singapore, 12.2.2011, p. 2.

<sup>(11)</sup> Tema globală *Muncă decentă*, Organizația Internațională a Muncii.

<sup>(12)</sup> A se vedea studiile realizate de partenerii sociali europeni: – 2012: *Dezvoltarea modelului cu costuri scăzute în cadrul industriei aeronautice civile europene*, Prof. Peter Turnbull (Universitatea din Cardiff), Dr Geraint Harvey (Universitatea Swansea), studiu comandat de Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi; – 2014: *Evoluția pieței forței de muncă în sectorul aviației ca urmare a dezvoltării companiilor aeriene cu tarife reduse*, Prof. Peter Turnbull (Universitatea din Cardiff), Dr Geraint Harvey (Universitatea Swansea), studiu comandat de Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi; – 2015: *Ocuparea atipică a forței de muncă în sectorul aviației*, Universitatea din Gent, echipă condusă de Prof. Yves Jorens, studiu comandat de Asociația europeană a personalului tehnic navigant, Asociația Companiilor Aeriene Europene (AEA) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi.

2.5. Evoluțiile în materie de concurență la nivel mondial și la nivelul UE suscită îngrijorări privind sustenabilitatea și competitivitatea aviației europene, atât în termeni economici, cât și sociali. Pentru a garanta o concurență loială, trebuie stabilite condiții mai echitabile. Companiile aeriene ar trebui să intre în concurență pe baza produselor inovatoare, a calității și a prețurilor, și nu pe baza utilizării lacunelor legislative și/sau a utilizării de mână de lucru ieftină. Trebuie adoptate măsuri pentru a asigura competitivitatea și dezvoltarea durabilă a industriei europene și menținerea unor locuri de muncă de calitate în Europa.

2.6. Dumpingul social, acolo unde există, reprezintă o frână în calea concurenței loiale. Dumpingul social nu trebuie să aibă efecte negative asupra siguranței, care trebuie să rămână prioritatea absolută. Abordările bilaterale necoordonate ale diverselor țări ar trebui înlocuite printr-o veritabilă politică externă comună a UE în domeniul aviației, care ar trebui să acopere, printre altele, aspectele legate de investițiile străine în companiile aeriene europene, proprietatea și controlul, ajutoarele de stat, accesul pe piață și concurența loială.

2.7. Siguranța reprezintă un aspect primordial în sectorul aviației. După cum se menționează în Cartea albă, „aviația civilă europeană are un grad ridicat de siguranță, însă la acest capitol nu este cea mai bună din lume. Obiectivul nostru ar trebui să fie acela de a deveni regiunea cea mai sigură din lume în domeniul aviatic”<sup>(13)</sup>. În ciuda lipsei de date statistice, AESA a indicat deja că fragmentarea și externalizarea principalelor locuri de muncă legate de siguranță, inclusiv a celor ale personalului navigant și ale personalului care asigură întreținerea aeronavelor, ar putea avea efecte negative asupra siguranței. Așa-numitele noi modele de afaceri optimizează procesele bugetare, operaționale și sociale. Este indispensabil ca AESA să se studieze toate aceste modele și să ia toate măsurile necesare pentru a garanta că siguranța nu este compromisă. CESE sprijină activitatea grupurilor de lucru speciale nou înființate în cadrul AESA, cărora le revin astfel de sarcini. Nu trebuie asumat niciun risc, dat fiind că este în joc siguranța oamenilor<sup>(14)</sup>.

### 3. Deteriorarea condițiilor de muncă într-o serie de subsectoare din domeniul aviației

3.1. Dumpingul social în sectorul aviației poate fi împărțit în două domenii distincte – piața internă și aviația externă.

3.2. În domeniul pieței interne, principalele motoare ale dumpingului social sunt unele companii aeriene cu baze multiple – cu forță de muncă angajată în țara X, care lucrează în țara Y, în baza unui contract de muncă în conformitate cu legislația din țara Z. Acest lucru are ca efect „delocalizarea” lucrătorului din „țara sa de origine” (adică țara sa de cetățenie și/sau reședință). Principala provocare constă în a reconcilia libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii cu obiectivele vizând locuri de muncă de calitate și progres social. Cu toate că modificările introduse în cadrul Regulamentului Roma I<sup>(15)</sup> și al coordonării sistemelor de securitate socială<sup>(16)</sup> vor atenua unele dintre problemele cu care se confruntă lucrătorii mobili, există în continuare aspecte care trebuie rezolvate.

3.3. Politica externă a UE în domeniul aviației nu protejează în mod adecvat interesele companiilor aeriene europene și ale lucrătorilor acestora într-un context global aflat în schimbare rapidă. În timp ce companiile aeriene din UE trebuie să îndeplinească o serie de cerințe în ceea ce privește asigurarea unei concurențe loiale (transparență, ajutoare de stat, stabilire a prețurilor etc.), cerințele privind companiile aeriene din țări terțe care operează zboruri din sau către aeroporturile din UE sunt inaplicabile sau inexistente. Aceste companii aeriene intră apoi în concurență directă cu transportatorii din UE, pe aceleași rute, beneficiind în același timp de avantaje nelocale.

3.4. O situație aparte o constituie recurgerea la membri ai echipajului din afara UE la bordul aeronavelor înmatriculate în UE. În trecut, se făcea apel la echipaj de cabină străin la bordul aeronavelor europene din motive lingvistice și/sau culturale. Recent, anumite companii aeriene au recurs la angajarea de cetățeni din țări terțe pentru a opera zboruri către/din și chiar în interiorul (!) UE, cu condiții de muncă mai proaste și salarii mai reduse. Aceste companii aeriene sunt însă obligate să aplice normele naționale ale statului membru care emite certificatul de operator aerian (COA).

### 4. Noile modele de afaceri și piața forței de muncă în aviația civilă

4.1. Studiile efectuate de partenerii sociali<sup>(17)</sup> arată că degradarea condițiilor de muncă este omniprezentă în industria aviației din Europa și depășește modificările pieței determinate de concurență, atât în companiile aeriene istorice, cât și în companiile aeriene cu tarife reduse.

<sup>(13)</sup> Cartea albă *Foaițe de parcurs pentru un spațiu european unic al transporturilor – Către un sistem de transport competitiv și eficient din punct de vedere al resurselor*, COM(2011) 144 final, p. 22.

<sup>(14)</sup> Raportul *Noi modele de afaceri*, Grupul consultativ pentru reglementare al AESA, 17.4.2015, p. 1, punctul 2; p. 5, punctul 9.3; p. 6, punctul 9.5.1; p. 7, punctul 9.5.2 și p. 7, punctul 9.6.

<sup>(15)</sup> OJ L 177, 4.7.2008, p. 6.

<sup>(16)</sup> OJ L 284, 30.10.2009, p. 1.

<sup>(17)</sup> Tema globală *Muncă decentă*, Organizația Internațională a Muncii.

4.2. Nu există un model uniform de companie aeriană cu tarife reduse, strategiile acestora variind de la companiile care practică costuri ultrascăzute (cu servicii minime) la cele care adoptă o abordare „clasică”, făcând promisiuni limitate, dar îndeplinindu-le sistematic, și până la companiile aeriene hibrid, care combină elemente ale companiilor aeriene cu costuri scăzute și ale companiilor aeriene istorice. Prin urmare, nu există un model uniform de ocupare a forței de muncă; unele companii aeriene oferă locuri de muncă de calitate și contracte cu durată nedeterminată, în timp ce altele recurg în principal la externalizare, la agențiile de plasare a forței de muncă și, în unele cazuri, la (falsa) activitate independentă. Același lucru este valabil în ce privește reprezentarea sindicală; unele companii încearcă să evite în mod deliberat sindicatele, în timp ce altele le recunosc și semnează contracte colective de muncă. Evoluția companiilor aeriene cu tarife reduse a avut, de asemenea, un impact semnificativ asupra serviciilor de handling la sol, în special în ceea ce privește handlingul bagajelor (o politică mai strictă privind bagajul de mână), timpul scurt de rotație și reducerea formării.

4.3. În prezent, atât angajatorii, cât și sindicatele din sectorul aviației recunosc că strategiile de afaceri și politicile conexe în materie de resurse umane și relații de muncă ale anumitor companii aeriene cu tarife reduse conduc la o „coborâre lentă către cel mai mic numitor comun”<sup>(18)</sup>. Linia de demarcație dintre companiile aeriene cu tarife reduse și companiile aeriene istorice se estompează încet, pe măsură ce anumite companii aeriene cu tarife reduse aderă la alianțe globale sau sunt încorporate în grupuri de companii aeriene (istorice); în același timp, alte companii au hotărât să-și dezvolte propria lor versiune cu tarif redus. Anumite companii aeriene istorice au recurs la forță de muncă ieftină pentru operarea principalelor lor zboruri. Acest nou mod de organizare nu înseamnă că companiile aeriene istorice și companiile aeriene cu tarife reduse oferă aceleași servicii.

4.4. Există, totuși, diferențe substanțiale între statele membre în ceea ce privește, printre altele, condițiile de muncă, egalitatea de tratament, sănătatea și siguranța la locul de muncă și protecția socială (care nu este coordonată decât la nivelul UE), ceea ce creează o asimetrie între reglementarea economică (piața unică) și armonizarea și coeziunea socială. Cu toate acestea, unele state membre au adoptat soluții „naționale” pentru a se asigura că personalul mobil bazat pe teritoriul lor beneficiază de condiții conforme legislațiilor naționale în domeniul muncii și cel social și contractelor colective de muncă. Această chestiune ar trebui examinată la nivel european.

4.5. În domeniul aviației, nucleul legislației în ce privește ocuparea forței de muncă datează din perioada anterioară liberalizării și, prin urmare, nu mai este adecvat. Reglementările privind securitatea socială aplicabile personalului navigant s-au îmbunătățit, dar există încă riscul unor lacune. Conceptul de „bază de reședință” este problematic, deoarece este definit de către operator, iar în cazul în care membrii echipajului sunt lucrători care desfășoară o activitate independentă, aceștia nu sunt controlați în mod riguros. Un alt factor care complică situația îl constituie lipsa din legislația UE a unui text european unic care să includă o definiție clară a salariatului și a lucrătorului care desfășoară o activitate independentă, dat fiind că definițiile sunt diferite în jurisprudența CJUE și în directive, de exemplu în ce privește criteriile de „subordonare”. Este necesară elaborarea de norme specifice pentru lucrătorii cu un grad ridicat de mobilitate.

4.6. Unul din cei trei mari transportatori aerieni din Golf a fost acuzat public de practici care încalcă legislația UE, cum ar fi concedierea în cazul sarcinii, impunerea obligației de a obține o autorizație pentru a te căsători etc. Cu toate acestea, transportatorul aerian respectiv continuă să opereze zboruri către UE și, în ultima perioadă, chiar cu o frecvență mai ridicată în anumite aeroporturi. Având în vedere legăturile strânse existente între companiile aeriene, aeroporturile și autoritățile de aviație civilă din Golf, există, de asemenea, îngrijorări în ceea ce privește posibilele avantaje neloiale acordate acestor companii. Este necesar să se înlocuiască relațiile bilaterale dintre statele membre și țările terțe printr-o reală politică externă coordonată în domeniul aviației.

## 5. Rolul partenerilor sociali

5.1. CESE sprijină rolul esențial al partenerilor sociali europeni din sectorul aviației civile în consilierea instituțiilor UE, în monitorizarea activității acestora și în formularea propriilor lor propuneri. La 5 iunie 2014, partenerii sociali din cadrul Grupului de lucru privind personalul navigant au adoptat o declarație comună împotriva pavilioanelor de complezență în UE în materie de aviație, denunțând evoluțiile recente care reprezintă o amenințare serioasă la adresa modelului social european, a ocupării forței de muncă și a concurenței loiale în cadrul pieței aviatice și propunând modificări legislative<sup>(19)</sup>.

<sup>(18)</sup> Raportul privind înaintarea de către Scandinavian Airlines (SAS) autorităților de reglementare americane a unei solicitări de autorizare din partea Norwegian Air International (NAI) pentru a opera ca transportor aerian străin în SUA, *Airline Business*, aprilie 2014.

<sup>(19)</sup> Declarația comună împotriva folosirii în aviație a pavilioanelor de complezență cu baza în UE, Grupul de lucru al personalului de cabină din cadrul Comitetului sectorial de dialog social, 5.6.2014.

5.2. În ceea ce privește viitoarea agendă a dialogului social, la 13 februarie 2015, partenerii sociali din cadrul Grupului de lucru privind personalul navigant (AEA, ECA și ETF) au adoptat următoarea declarație comună: „Partenerii sociali [...] sunt dispuși să lanseze discuții privind un cadru pentru sectorul aviației, care să garanteze instituirea unor condiții echitabile la nivel mondial. Ar trebui avute în vedere acțiuni comune pentru a pune capăt tendinței de deteriorare a condițiilor de ocupare a forței de muncă și pavilioanelor de conveniență. Partenerii sociali convin să își continue activitatea în acest domeniu. Aceștia vor adopta măsurile necesare pentru a colabora activ cu diversele instituții ale UE și cu autoritățile naționale pentru a defini, în regim de urgență, o strategie europeană în domeniul aviației cu obiective, priorități și termene globale clare.”

5.3. De asemenea, este necesar ca Comisia Europeană să consulte în mai mare măsură partenerii sociali. Decizia 98/500/CE a Comisiei privind crearea unor comitete de dialog social sectorial prevede că fiecare dintre aceste comitete, în sectorul de activitate pentru care a fost înființat, va fi consultat cu privire la evoluțiile la nivelul UE care au implicații sociale. Această obligație este adesea neglijată. Este, de asemenea, necesar să fie analizate implicațiile sociale ale normelor în materie de siguranță elaborate de Agenția Europeană de Siguranță a Aviației.

Bruxelles, 16 septembrie 2015.

*Președintele*  
*Comitetului Economic și Social European*  
Henri MALOSSE

---