



Bruxelles, 1.3.2019
COM(2019) 120 final

**RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

**O strategie în domeniul aviației pentru Europa: Menținerea și promovarea unor
standarde sociale înalte**

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR

O strategie în domeniul aviației pentru Europa: Menținerea și promovarea unor standarde sociale înalte

1. INTRODUCERE

În 2017, UE nu numai că a sărbătorit 25 de ani de existență a pieței sale interne în domeniul aviației¹, dar a și proclamat Pilonul european al drepturilor sociale². Aceasta este o poveste de succes a UE. În special, succesul pieței aviației din UE este posibil datorită multor europeni care lucrează în acest sector și îl deservește în fiecare zi. Prin facilitarea și ieftinirea zborurilor pentru europeni, piața internă a aviației i-a adus mai aproape și i-a conectat mai bine cu restul lumii. Varietatea fără precedent a oportunităților de transport aerian a permis multor europeni să călătorească, să studieze și să lucreze în Europa și în afara acesteia. Numărul și frecvența zborurilor au crescut substanțial. Numărul zilnic de zboruri a crescut de la mai puțin de 10 000 în 1992 la aproximativ 25 000 în 2017³, iar rutele au crescut de la mai puțin de 2 700 la 8 400⁴. În 2017, peste 1 miliard de pasageri au călătorit cu ajutorul transportului aerian în interiorul, din sau către UE⁵.

Normele privind transportul aerian au fost armonizate în cadrul UE, garantând faptul că toți operatorii, indiferent de locul în care se află în UE, au același acces pe piața transportului aerian. Cu toate acestea, protecția socială și dreptul muncii rămân în primul rând o responsabilitate a statelor membre⁶. Aceasta înseamnă că, deși toți membrii personalului aviației beneficiază de protecția oferită de legislația UE, ei pot beneficia de drepturi și niveluri de protecție diferite, în funcție de legislația națională care li se aplică. Această situație poate fi deosebit de dificilă pentru personalul de bord (însemnând echipajul de cabină și piloții)⁷ din cauza caracterului transfrontalier al locurilor lor de muncă.

Presiunea de a reduce costurile pe o piață extrem de competitivă a stimulat inovația. De asemenea, forța de muncă a fost nevoită să se adapteze la un mediu cu o evoluție rapidă. Unele companii aeriene au introdus practici [cum ar fi angajarea personalului de bord prin anumiți intermediari sau în calitate de lucrători ce desfășoară activități independente sau așa-numitele programe „pay-to-fly” („plătește ca să zbori”)] care au impact asupra condițiilor de încadrare în muncă și a condițiilor de muncă ale personalului de bord și pot conduce la insecuritate juridică. O serie de greve în rândul personalului de bord din mai multe state membre pe parcursul ultimilor ani reprezintă o expresie a nemulțumirii unor angajați din

¹ https://ec.europa.eu/transport/modes/air/25years-eu-aviation_en

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf.

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostat, 2018.

⁶ A se vedea articolul 153 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.

⁷ În ceea ce privește prestatorii de servicii de handling la sol, efectele sociale neintenționate ale legislației UE privind serviciile de handling la sol, în special în ceea ce privește condițiile de muncă, va face parte din analiza efectuată în cadrul viitoarei evaluări din 2019. În ceea ce privește controlorii de trafic aerian, a se vedea COM(2017) 286 final și SWD(2017)207 final.

personalul de bord față de schimbările condițiilor de încadrare în muncă și ale condițiilor de muncă.

Există o legislație substanțială a UE care stabilește standarde minime și o legislație națională care protejează lucrătorii, inclusiv personalul de bord. Un set de norme specifice ale UE au ca scop, de asemenea, protejarea lucrătorilor în activitățile lor transfrontaliere și asigură faptul că personalul de bord poate valorifica oportunitățile de angajare și poate fi protejat atunci când își exercită libera circulație pe piața internă. Cu toate acestea, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European, statele membre, companiile aeriene și partenerii sociali și-au exprimat îngrijorarea cu privire la impactul negativ pe care l-au avut unele practici ale anumitor companii aeriene asupra condițiilor de încadrare în muncă și a condițiilor de muncă ale anumitor echipaje. Actorii respectivi sunt îngrijorați că acest lucru a condus la insecuritate juridică, la niveluri diferite de protecție a lucrătorilor și la condiții concurențiale inegale pentru operatorii de transport aerian. Comisia a primit cereri de clarificări cu privire la aceste aspecte.

În 2015, Comisia a prezentat o strategie în domeniul aviației pentru Europa⁸, care a evidențiat ca prioritate agenda socială în sectorul aviației. De atunci, Comisia a acționat în privința tuturor angajamentelor sale. Comisia sprijină în mod activ dialogul social în domeniul aviației, în special prin intermediul Comitetului de dialog social sectorial cu privire la aviația civilă. În 2016, Comisia a publicat un ghid practic cu privire la dreptul muncii aplicabil și instanțele competente⁹. Pentru a obține o imagine mai aprofundată a situației personalului de bord și a condițiilor de încadrare în muncă și a condițiilor de muncă de pe piața aviației din UE de astăzi, Comisia a autorizat un studiu privind condițiile de încadrare în muncă și condițiile de muncă ale personalului de bord de pe piața internă a aviației din UE („studiul Ricardo”) ¹⁰. De asemenea, a beneficiat de studii externe¹¹, schimburi regulate cu părțile interesate și contribuții din partea acestora. În contextul evaluării Regulamentului privind serviciile aeriene¹², Comisia evaluează, de asemenea, efectele sociale neintenționate ale acestei legislații, în special asupra condițiilor de muncă.

În 2017, Parlamentul European a solicitat statelor membre și Comisiei să acționeze asupra problemelor sociale din domeniul aviației, în special în cazul personalului de bord cu o mobilitate înaltă¹³. De asemenea, Comitetul Economic și Social European a încurajat Comisia să ia măsuri practice suplimentare pentru a preveni efectele negative asupra ocupării forței de muncă, creând locuri de muncă de calitate¹⁴, în timp ce Comitetul European al Regiunilor a subliniat că un sector aviatic european competitiv și sustenabil pe termen lung este esențial pentru dezvoltare, atât la nivel local, cât și regional. Pilonul european al drepturilor sociale a fost proclamat în noiembrie 2017 de către Parlamentul European, Consiliu și Comisia

⁸ COM(2015) 598 final.

⁹ <https://publications.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1>

¹⁰ Studiu cu privire la condițiile de încadrare în muncă și condițiile de muncă ale personalului de bord de pe piața internă a aviației din UE, [urmează a fi publicat].

¹¹ Studii cu privire la efectele punerii în aplicare a pieței comune a aviației din UE asupra condițiilor de încadrare în muncă și a condițiilor de muncă în sectorul transportului aerian în perioada 1997/2010, iulie 2012 și asupra condițiilor de încadrare în muncă și a condițiilor de muncă în transportul aerian și în aeroporturi, octombrie 2015 („studiul Stear Davies Gleave”).

¹² Regulamentul (CE) nr. 1008/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 septembrie 2008 privind normele comune pentru operarea serviciilor aeriene în Comunitate, JO L 293, 31.10.2008, p. 3.

¹³ Rezoluția din 16.2.2017 privind strategia în domeniul aviației pentru Europa din 2015.

¹⁴ Avizul TEN/581 privind strategia în domeniul aviației pentru Europa, 14 iulie 2016, care face referire la Avizul TEN/565 privind dumpingul social în sectorul european al aviației civile, 16.9.2015.

Europeană. El exprimă principiile și drepturile esențiale pentru piețe ale muncii și sisteme de protecție socială echitabile și funcționale în Europa secolului XXI.

În contextul descris mai sus, recent, mai multe state membre au solicitat acțiuni la nivel național și la nivelul UE pentru a dezvolta și pentru a pune în aplicare o agendă socială ambițioasă și semnificativă în domeniul aviației. Acestea au subliniat importanța asigurării unei concurențe sănătoase și echitabile și a unor condiții de muncă corecte pentru sector și au solicitat Comisiei să colaboreze în continuare cu privire la „măsuri concrete și eficiente pentru abordarea problemelor majore nerezolvate”¹⁵. O organizație aeriană reprezentând aproape un sfert din piața aviației a UE și două asociații sindicale reprezentând personalul de bord european au făcut, de asemenea, un apel urgent¹⁶ către factorii de decizie de la nivelul UE și naționali „pentru a asigura standardele sociale corespunzătoare și condițiile echitabile de concurență” pe piața aviației din UE, concentrându-se asupra personalului de bord.

Prin acest raport, Comisia face bilanțul progreselor înregistrate cu privire la agenda socială din domeniul aviației, care a fost stabilită în strategia în domeniul aviației din 2015. Concentrându-se asupra personalului de bord și în conformitate cu prioritățile politice ale Comisiei privind locurile de muncă, creșterea și condițiile echitabile, raportul analizează principalele oportunități și provocări actuale ale personalului de bord, bazându-se pe constatările studiului Ricardo, care a analizat problemele principale identificate de organizațiile personalului de bord european, urmărind în același timp să amelioreze securitatea juridică pentru personalul de bord mobil. De asemenea, acesta identifică și anumite acțiuni concrete pentru o agendă socială mai puternică în domeniul aviației pe termen scurt.

2. LOCURILE DE MUNCĂ ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ DE PE PIAȚA AVIAȚIEI DE ASTĂZI

Aviația reprezintă o sursă importantă de ocupare a forței de muncă. În 2016, s-a estimat că sectorul aviației din Uniune a generat în mod direct 2 milioane de locuri de muncă, dintre care 18,8% reprezentau locuri de muncă în companiile aeriene, și a susținut per total 9,4 milioane de locuri de muncă¹⁷. Transportul aerian¹⁸ din UE reprezintă în mod direct 437 000 de lucrători (193 000 de femei și 244 000 de bărbați)¹⁹. Se așteaptă ca domeniul aviației să continue să genereze mai multe locuri de muncă²⁰. Nu există date disponibile referitoare în mod specific la personalul de bord.

În mod tradițional, operatorii de transport aerian aveau aeronavele și personalul de bord într-o singură țară, și anume țara în care aveau sediul principal²¹. Aceasta corespundea și locului în

¹⁵ Declarație comună privind o agendă socială în domeniul aviației emisă de către Belgia, Danemarca, Franța, Germania, Luxemburg și Țările de Jos, 2.10.2018.

¹⁶ „O agendă socială pentru aviația europeană”, Platforma de coordonare a companiilor aeriene (*Airline Coordination Platform*), Asociația europeană a personalului tehnic navigant și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi, 2.10.2018.

¹⁷ https://aviationbenefits.org/media/166344/abbb18_full-report_web.pdf.

¹⁸ Operațiunile aeroportuare, reparațiile și întreținerea aeronavelor sau a motoarelor de aeronave nu sunt incluse.

¹⁹ Eurostat, al doilea trimestru din 2018.

²⁰ Potrivit previziunilor companiei Airbus, va exista o cerere la nivel mondial pentru 538 000 de piloți suplimentari între 2017 și 2037 (219 000 în regiunea Asia-Pacific, 68 000 în America de Nord, 94 000 în Europa, 57 000 în Orientul Mijlociu, 52 000 în America Latină, 25 000 în Africa și 23 000 în Rusia/Asia Centrală).

²¹ A se vedea articolul 2 alineatul (26) din Regulamentul privind serviciile aeriene.

care lucra personalul de bord, locului în care se aplica legislația socială și sediului instanței competente. Într-o piață liberalizată și competitivă, care necesită o mai mare flexibilitate și rentabilitate din punct de vedere al costurilor, modelele de afaceri ale companiilor aeriene au evoluat în mod semnificativ. În acest context, s-au dezvoltat diverse contracte și practici de angajare în acest domeniu, așa cum se întâmplă și în multe alte sectoare ale economiei. Zborurile *low-cost*, care de obicei funcționează fără escală, au crescut cu 61 % între 2007 și 2016²², ocupând aproape 50 % din piața intra-UE în ceea ce privește locurile disponibile²³. Odată cu creșterea numărului rutelor fără escală, numărul bazelor operaționale a crescut constant din 2008, iar aeronavele și personalul de bord ale aceleiași companii aeriene se află din ce în ce mai mult în afara sediului principal de activitate al companiei aeriene, pe teritoriul altor state membre sau uneori chiar în țări terțe. După cum s-a evidențiat în studiul Ricardo, utilizarea mai multor baze operaționale străine a reprezentat o caracteristică particulară a operatorilor de transport *low-cost*. Cu toate acestea, unii operatori de transport istorici au început să dezvolte în mod limitat baze suplimentare operaționale.

Această tendință a intensificat caracterul transfrontalier al activităților personalului de bord și a sporit complexitatea statutului lor juridic în temeiul legislației UE și al legislației naționale. În special, aceasta a creat incertitudine cu privire la modul de determinare a instanței competente și a dreptului muncii aplicabil contractului de muncă al personalului de bord repartizat către o bază de reședință situată în afara sediului principal al companiei aeriene.

Regulamentul privind serviciile aeriene, care este cadrul juridic al UE pentru piața internă a aviației din UE, confirmă *„importanța tot mai mare a transportatorilor aerieni care dețin baze operaționale în mai multe state membre”* (considerentul 4) și prevede că *„[În ceea ce privește angajații unui transportator aerian comunitar care operează servicii aeriene de la o bază operațională situată în afara teritoriului statului membru pe teritoriul căruia transportatorul aerian comunitar își are sediul principal, statele membre ar trebui să asigure aplicarea corespunzătoare a legislației sociale comunitare și naționale”* (considerentul 9). Prin urmare, Regulamentul privind serviciile aeriene se aplică fără a aduce atingere aplicării legislației relevante a UE și a legislației naționale care protejează angajații, cum ar fi normele privind securitatea socială. Acest raport se concentrează asupra normelor relevante pentru personalul de bord în contextul evoluțiilor actuale de pe piață.

3. DIMENSIUNEA SOCIALĂ CA PARTE A EVALUĂRII SIGURANȚEI

Siguranța reprezintă prima prioritate în domeniul aviației. Normele UE privind siguranța în domeniul aviației se aplică în același mod personalului aviatic, indiferent de relația lor contractuală cu compania aeriană. Normele UE privind siguranța în domeniul aviației conțin conceptul bazei de reședință care servește drept referință pentru a calcula limitările timpului de zbor și de serviciu. Conceptul bazei de reședință înseamnă *„locul repartizat membrului echipajului de un operator, unde membrul echipajului își începe și își încheie în mod normal perioada de serviciu sau o serie de perioade de serviciu și unde, în condiții normale, operatorul nu este responsabil cu asigurarea cazării membrilor echipajului în cauză”*²⁴.

Impactul potențial pe care condițiile diferite de încadrare în muncă îl pot avea asupra siguranței este luat foarte în serios și este supus unei analize continue de către Agenția Uniunii

²² Eurocontrol.

²³ OAG – orare de vară.

²⁴ A se vedea nota de subsol 29.

Europene pentru Siguranța Aviației (AESA) și de către Comisie. Două evoluții recente încorporează și mai mult dimensiunea socială în evaluările de siguranță ale companiilor aeriene.

În august 2017, Agenția Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației a emis **recomandări cu privire la noile modele de afaceri ale operatorilor de transport aerian comercial**²⁵. Având în vedere dispozițiile contractuale diferite ale personalului de bord (de exemplu, modele de angajare temporară, angajare prin intermediari sau activitate independentă), raportul recomandă ca operatorii să se concentreze asupra monitorizării pe tipuri de contract sau categorii de personal, luând în considerare mai mulți indicatori, ca parte a sistemului de management pentru siguranța operatorului.

Mai mult decât atât, în temeiul **noului Regulament de bază în ceea ce privește siguranța aviației**, care a intrat în vigoare la 11 septembrie 2018²⁶, sunt luați în considerare factorii socio-economici pentru a aborda riscurile socio-economice pentru siguranța aviației. În plus, atunci când AESA elaborează norme care ar putea avea implicații sociale importante, trebuie să se consulte în mod corespunzător cu părțile interesate, inclusiv cu partenerii sociali din UE.

4. OPORTUNITĂȚI ȘI PROVOCĂRI PENTRU PERSONALUL DE BORD DE PE PIAȚA AVIATICĂ A UE DE ASTĂZI

4.1. Atragerea și pregătirea tinerilor – menținerea și crearea de locuri de muncă de înaltă calificare în domeniul transportului aerian

Viitorul sectorului aviatic european depinde de capacitatea acestuia de a atrage și de a reține o forță de muncă înalt calificată. Conform prognozelor, între 2017 și 2037 va exista o cerere la nivel mondial pentru încă 538 000 de piloți²⁷.

Părțile interesate, în special sindicatele, unele companii aeriene și Parlamentul European sunt îngrijorate de faptul că piloții trebuie să plătească pentru pregătire, cum ar fi pregătirea pentru zborul de linie, în timp ce activează și ca pilot cu forme legale pe o aeronavă în serviciu comercial.

A deveni pilot necesită o pregătire îndelungată și costisitoare. În general, accesul la această profesie include trei etape principale: **pregătirea de bază**, pentru a obține licența de pilot de transport de linie (ATPL)²⁸; **calificarea de tip**, pentru a pilota un anumit tip de aeronavă; **pregătirea pentru zborul de linie**, în cadrul căreia pilotul obține experiența necesară de zbor pentru a activa ca pilot cu forme legale pe un zbor comercial de pasageri (ca prim ofițer sau ca ofițer secund), alături de un căpitan de pregătire pentru zborul de linie.

Practicile de pregătire a piloților s-au schimbat semnificativ de-a lungul ultimelor decenii. Companiile aeriene obișnuiau să plătească pentru pregătirea piloților lor, care apoi erau

²⁵ Ghidul practic AESA, „Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators” („Managementul pericolelor legate de noile modele de afaceri ale operatorilor de transport aerian comercial”).

²⁶ Regulamentul (UE) 2018/1139 al Parlamentului European și al Consiliului din 4 iulie 2018 privind normele comune în domeniul aviației civile și de înființare a Agenției Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației, JO L 212, 22.8.2018, p. 1.

²⁷ A se vedea nota de subsol 20.

²⁸ Licența va fi „suspendată” până când pilotul va avea pregătirea necesară pentru zborul de linie. Pilotul poate zbura ca prim ofițer sau ca ofițer secund.

adesea legați de angajatorul lor pentru un anumit număr de ani. Un număr mare de piloți proveneau și din armată. Studiul Ricardo evidențiază faptul că majoritatea piloților din ziua de astăzi trebuie să contribuie la finanțarea pregătirii lor (într-o oarecare măsură) la toate nivelurile. Cei mai mulți dintre ei trebuie să plătească pentru pregătirea de bază și calificarea de tip. Aceste costuri reprezintă în mod obișnuit costurile de formare (similar celorlalte profesii) care, în cazul aviației, sunt deosebit de ridicate: pregătirea de bază poate costa până la 100 000 EUR; calificarea de tip costă aproximativ 30 000 EUR.

4.1.1. Programul „pay-to-fly”

În prezent, pregătirea pentru zborul de linie poate fi furnizată de către angajator ca parte a încadrării în muncă a unui pilot nou-format sau este posibil ca piloții să fie nevoiți să plătească pentru a dobândi experiență de zbor. Potrivit studiului Ricardo, această din urmă situație este în mod obișnuit denumită program „pay-to-fly” sau „pregătire auto-sponsorizată pentru zborul de linie”. Nu există o definiție convenită de comun acord privind programul „pay-to-fly” la nivelul UE²⁹. Nu există informații clare cu privire la măsura în care astfel de scheme sunt sau nu răspândite în Europa. Pentru a obține experiența necesară de zbor, între 2,2 și 6,1%³⁰ dintre piloții intervievați în studiul Ricardo au trebuit să contribuie financiar în timp ce zburau pe curse comerciale. În schimb, 19 dintre cele 27 de companii aeriene interievate nu au utilizat (sau participat la) astfel de scheme în ultimii 3 ani³¹. Motivele potențiale pentru participarea la astfel de scheme ar putea fi (1) pentru a obține o calificare mai repede, cu scopul de a putea activa în calitate de căpitan și, în mod mai general, (2) pentru a spori capacitatea de inserție profesională³². Piloții mai tineri și mai puțin experimentați au tendința de a participa mai mult la astfel de scheme.

Programul „pay-to-fly” nu este reglementat sau interzis în mod specific la nivelul UE sau la nivel național. Cu toate acestea, unele țări precum Franța sau Germania consideră că astfel de practici fac parte dintr-un raport de muncă și, prin urmare, nu ar trebui să fie plătite de către pilot³³. În acest context, se poate remarca și faptul că **propunerea Comisiei de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană**³⁴ obligă angajatorii să ofere angajaților o pregătire gratuită atunci când aceasta este impusă de legislația UE sau națională sau de contractele colective relevante.

4.1.2. Calitatea pregătirii

²⁹ Programul „pay-to-fly” se referă în mod normal, atât în studiu cât și în prezentul raport, la o situație în care, în contextul pregătirii pentru zborul de linie, pilotul operează o aeronavă aflată în serviciu comercial (de exemplu, zbor generator de venituri) și plătește operatorul de transport aerian pentru pregătire. Pilotul poate avea sau nu un contract cu operatorul de transport aerian. Ar trebui remarcat faptul că pregătirea pentru zborul de linie poate fi, și este adesea, grupată cu calificarea de tip, care nu a fost considerată ca reprezentând un program „pay-to-fly”.

³⁰ În funcție de includerea sau nu în răspuns a calificării de tip.

³¹ Printre cele 8 companii aeriene care au declarat că au folosit astfel de scheme, patru reprezentau operatori tradiționali de transport aerian cu servicii regulate, una era *low-cost*, una de „alt” tip și două nespecificate.

³² Majoritatea piloților intervievați în studiul Ricardo (62,5%) au participat cu așteptarea obținerii unei poziții permanente. De asemenea, s-a argumentat că participarea la astfel de scheme ar putea fi singura modalitate de a fi recrutat de o anumită companie aeriană. Studiul Ricardo nu oferă nicio altă dovadă în acest sens și nici date privind repartizarea între motivele (1) și (2).

³³ Elemente precum subordonarea sau o relație mai lungă cu operatorul de transport aerian ar putea fi indicatori ai unui raport de muncă *de facto*.

³⁴ COM(2017) 797.

Aircrew Training Policy Group (Grupul pentru politica de pregătire a personalului de bord)³⁵ și-a exprimat îngrijorarea cu privire la calitatea programelor de pregătire oferite de școlile de aviație certificate. Abilitățile dobândite de cadeți nu se potrivesc întotdeauna cu aptitudinile solicitate de companiile aeriene. Liniile aeriene care reprezintă o parte semnificativă a pieței din UE au raportat faptul că o mare parte a piloților care dețin o licență de pilot de transport de linie nu îndeplinesc criteriile de bază de intrare în companiile aeriene. Aceasta reprezintă o problemă gravă pentru piloții tineri care nu reușesc să obțină un loc de muncă după ce au absolvit o educație costisitoare. De asemenea, pe termen lung, ar putea duce la o posibilă lipsă de piloți calificați și angajabili, fapt ce ar putea afecta creșterea industriei aviatice.

Mai mult decât atât, dezvoltarea de noi tehnologii și automatizări, cum ar fi dronele, va avea un impact asupra forței de muncă din aviația civilă, inclusiv asupra personalului de bord. Conferința organizată de Comisie pe 20 noiembrie 2018 privind automatizarea în domeniul transporturilor și modul în care aceasta afectează forța de muncă a identificat necesitatea de a însoți această tranziție prin remedierea decalajului digital și a inegalităților, eliminarea deficienței de competențe și pregătirea pentru a aborda consecințele deplasării mai facile a locurilor de muncă către alte părți ale lumii³⁶.

ACȚIUNE³⁷

Comisia, cu sprijinul Agenției Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației (AESA) și în strânsă cooperare cu părțile interesate relevante, va continua să evalueze modul în care procesul de pregătire tradițională ar putea fi transformat treptat într-o pregătire bazată pe elemente concrete și competență, pentru a garanta cel mai înalt nivel de siguranță a aviației, menținând totodată capacitatea de inserție profesională a piloților în viitor.

Comisia [îndeamnă colegiutorul să adopte propunerea de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă și] va monitoriza modul în care această directivă, odată transpusă, are un impact asupra pregătirii personalului de bord.

În 2019, Comisia va iniția un studiu pentru identificarea diferitelor opțiuni de politici, cu scopul de a sprijini tranziția spre transportul automatizat pentru lucrătorii din toate modalitățile de transport, inclusiv pregătirea și recalificarea.

4.2. Menținerea și promovarea unor standarde sociale înalte la nivelul UE pentru personalul de bord: *tendențe și provocări*

4.2.1. Legislația aplicabilă și jurisdicția competentă

Conform studiului Ricardo, majoritatea membrilor personalului de bord care au răspuns la sondaj (82 % dintre piloți și 88 % dintre membrii echipajului de cabină) au declarat că legislația aplicabilă contractelor lor este cea a bazei lor contractuale de reședință. S-a descoperit că este mult mai probabil ca operatorii de transport aerian care tind să activeze în

³⁵ Grupul care acordă asistență AESA oferind consultanță în materie de pregătire profesională pentru piloții comerciali.

³⁶ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/automation_en

³⁷ A se vedea și acțiunile orizontale din concluziile prezentului raport.

mai multe baze operaționale în care există personal de bord să aplice legislația aplicabilă țării în care își au sediul principal, indiferent de locul unde se află personalul de bord.

Datorită mobilității ridicate a personalului de bord, identificarea legislației în materie de securitate socială și a dreptului muncii care li se aplică, precum și a instanței în care își pot revendica drepturile poate fi dificilă.

Regulamentul privind coordonarea sistemelor de securitate socială³⁸ prevede norme de coordonare pentru a proteja drepturile de securitate socială ale lucrătorilor care se deplasează în Europa. Ca regulă generală, persoanele sunt supuse legislației unui singur stat membru. În cazul specific al personalului de bord, este aplicabilă legislația statului membru în care se află baza de domiciliu a personalului de bord, după cum este definită în legislația privind siguranța aeriană³⁹. Introducerea acestui factor de legătură a contribuit la o mai mare securitate juridică în ceea ce privește acoperirea securității sociale a personalului de bord.

Ghidul practic elaborat în 2016 de către Rețeaua judiciară europeană în materie civilă și comercială⁴⁰ oferă îndrumări care sunt foarte relevante în ceea ce privește personalul de bord mobil. Părțile la un contract individual de muncă pot alege legislația națională și jurisdicția competentă aplicabile în scopul contractului lor. Pentru a proteja angajatul ca fiind cea mai slabă parte la contract, alegerea jurisdicției este valabilă doar în condițiile stricte stabilite în **Regulamentul Bruxelles I**⁴¹ care abordează situațiile ce prezintă un caracter transfrontalier. În ceea ce privește legea aplicabilă, normele **Regulamentului Roma I**⁴² garantează faptul că, indiferent de alegerea făcută, angajații au dreptul la protecție în conformitate cu normele imperative ale legislației țării care s-ar aplica în absența unei astfel de alegeri. Această lege corespunde, în primul rând, legii locului unde sau de unde angajații își desfășoară munca în mod obișnuit. Cuvintele „sau de unde” au fost adăugate de către colegiitorii care acționează la o propunere a Comisiei⁴³ pentru a permite aplicarea normelor pentru personalul care lucrează la bordul aeronavelor.

Într-o hotărâre importantă, Curtea de Justiție a UE a clarificat, într-un litigiu care implică în special personalul de bord, modul de determinare a locului în care sau din care angajații lucrează în mod obișnuit⁴⁴. Curtea a decis că „baza de reședință” a personalului de bord, în sensul normelor UE privind siguranța aeriană, joacă un rol semnificativ printre indiciile relevante pentru determinarea locului respectiv. Relevanța sa în acest scop ar putea fi pusă la îndoială doar dacă ar exista legături mai strânse cu un alt loc decât baza de reședință⁴⁵, fapt ce necesită o evaluare de la caz la caz. De asemenea, Curtea a hotărât că locul de muncă obișnuit

³⁸ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012.

³⁹ Subpartea FTL, punctul ORO.FTL.105 (14), Regulamentul (UE) nr. 83/2014 al Comisiei din 29 ianuarie 2014 de modificare a Regulamentului (UE) nr. 965/2012 de stabilire a cerințelor tehnice și a procedurilor administrative referitoare la operațiunile aeriene în temeiul Regulamentului (CE) nr. 216/2008 al Parlamentului European și al Consiliului.

⁴⁰ <https://publications.europa.eu/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1>

⁴¹ Regulamentul (UE) nr. 1215/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2012 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, JO L 351, 20.12.2012, p. 1.

⁴² Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I), JO L 177, 4.7.2008, p. 6.

⁴³ COM(2005) 650 final.

⁴⁴ Hotărârea din 14 septembrie 2017 în cauzele conexe C-168/16 și C-169/16, *Nogueira și alții*.

⁴⁵ A se vedea punctul 73 din hotărâre.

nu poate fi echivalat cu „naționalitatea” aeronavei⁴⁶. Cauza viza aplicarea Regulamentului Bruxelles I, însă aceleași considerații se aplică în egală măsură și pentru determinarea legislației aplicabile, de la care nu se poate deroga în temeiul Regulamentului Roma I. În acest sens, Roma I face referire la același concept de loc de muncă obișnuit. Curtea a precizat în mod expres că cele două instrumente ar trebui interpretate și aplicate în mod consecvent.

Comisia a făcut referire la această evoluție în jurisprudență în cadrul schimburilor sale recente cu statele membre, cu Parlamentul European și cu partenerii sociali. Parlamentul și-a exprimat speranța că întreprinderile care își desfășoară activitatea pe piața internă a aviației din UE respectă toate actele legislative europene și naționale aplicabile.

În contextul evaluării Regulamentului privind serviciile aeriene, care acoperă cele mai importante aspecte ale pieței interne a aviației, Comisia evaluează, printre altele, și efectele sociale neintenționate ale acestei legislații, în special asupra condițiilor de muncă. În paralel, Comisia a comandat un studiu ca parte a pregătirii pentru o evaluare viitoare a impactului, în vederea unei posibile revizuirii a Regulamentului privind serviciile aeriene, făcând referire la toate aspectele sale.

ACȚIUNE

Comisia va continua să colaboreze cu Rețeaua judiciară europeană pentru a crește gradul de sensibilizare cu privire la hotărârile recente ale Curții de Justiție a UE și la implicațiile acestora pentru chestiuni legate de competența internațională și pentru legislația aplicabilă contractelor lor de muncă, incluzând o posibilă actualizare a ghidului practic din 2016 privind Regulamentele Roma I și Bruxelles I, cu scopul de a ține cont de hotărârile recente ale Curții de Justiție a UE.

Comisia efectuează un studiu care o va ajuta să evalueze dacă sunt necesare măsuri suplimentare pentru a îmbunătăți funcționarea pieței interne a aviației din UE, printre altele pentru a îmbunătăți securitatea juridică pentru personalul de bord mobil, incluzând echipajele din țările din afara UE care lucrează în UE, în ceea ce privește legislația aplicabilă contractelor lor de muncă.

Comisia îndeamnă statele membre să asigure, prin mijloace adecvate, aplicarea normelor existente la nivel național și să garanteze, de asemenea, respectarea constantă a legislației UE, după cum a fost interpretată de Curtea de Justiție a UE.

4.2.2. *Încadrarea în muncă prin intermediari, inclusiv munca prin agent de muncă temporară*

După cum s-a confirmat în studiul Ricardo, s-au dezvoltat pe piața internă a aviației diverse forme de regimuri de încadrare în muncă sau regimuri de muncă, cum ar fi regimurile de angajare indirectă, contractele pe termen scurt sau activitatea independentă, ca o alternativă la contractul tradițional de muncă pe durată nedeterminată. Mai ales anumiți parteneri sociali europeni, dar și unele state membre, și-au exprimat îngrijorarea cu privire la riscul impactului negativ al anumitor forme de regimuri asupra condițiilor de încadrare în muncă și a condițiilor de muncă ale personalului de bord. De asemenea, au fost exprimate preocupări cu privire la situația existenței unor condiții concurențiale inegale, determinate de abuzul sau eludarea

⁴⁶ A se vedea punctele 75 și 76 din hotărâre.

dreptului muncii aplicabil de către unii operatori de transport aerian, în detrimentul operatorilor de transport aerian care respectă în mod efectiv normele UE și naționale relevante.

Domeniul aviației a oferit personalului de bord, în mod istoric, locuri de muncă de înaltă calificare și, în general, condiții de încadrare în muncă și condiții de muncă mai bune decât condițiile obișnuite⁴⁷. Acest lucru rămâne valabil pentru marea majoritate a cazurilor, după cum evidențiază studiul Ricardo: cea mai predominantă formă de angajare pentru 80 % dintre membrii echipajului de cabină și 82 % dintre piloții care lucrează în UE rămâne contractul de muncă direct și permanent cu un operator de transport aerian⁴⁸. Provocarea actuală este asigurarea faptului că angajatorii au flexibilitatea necesară pentru a se adapta la schimbările din contextul economic, asigurând în același timp condiții de muncă de calitate și condiții concurențiale egale, în conformitate cu normele și principiile relevante ale legislației UE⁴⁹.

Studiul Ricardo indică dificultatea colectării de date fiabile cu privire la utilizarea agenților de muncă temporară sau a altor organizații intermediare⁵⁰. Majoritatea operatorilor de transport aerian intervievați au declarat că nu au contractat personalul de bord cu ajutorul unui intermediar și consideră că în ultimii ani nu s-a produs nici o schimbare în acest sens. Cu toate acestea, studiul indică faptul că între 9 și 19 % dintre membrii echipajului de cabină⁵¹ și aproximativ 8 % dintre piloți au declarat că au fost **angajați cu ajutorul unei forme de organizații intermediare** și că marea majoritate a celor angajați printr-un astfel de intermediar lucrează pentru operatori de transport aerian *low-cost* (97 % dintre membrii echipajului de cabină și 69 % dintre piloții intervievați). Există o probabilitate mai mare ca echipajele de cabină formate din persoane tinere să lucreze în temeiul unui contract cu o organizație intermediară⁵².

Angajarea prin intermediari include diverse contracte care uneori pot implica lanțuri complexe de raporturi de muncă. Uneori, din această cauză, personalul de bord are dificultăți în a-și identifica angajatorul real. Unii pot avea un contract de muncă sau un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și pot fi repartizați să lucreze pe o perioadă temporară la un operator de transport aerian, sub supravegherea și conducerea companiei aeriene respective. Astfel de lucrători prin agent de muncă temporară sunt protejați prin **Directiva privind munca prin agent de muncă temporară**⁵³, care prevede faptul că lucrătorii angajați de un agent de muncă temporară, care lucrează pe o perioadă temporară sub supravegherea și conducerea unei întreprinderi utilizatoare, trebuie să beneficieze cel puțin de aceleași condiții de bază de muncă și de încadrare în muncă ca și când ar fi fost recrutați în mod direct de către

⁴⁷ De exemplu, în timp ce munca prin agent de muncă temporară și activitatea independentă au crescut, nivelurile rămân semnificativ mai scăzute decât în alte sectoare ale economiei în ansamblu [a se vedea SWD(2015)261].

⁴⁸ Cu toate acestea, cifrele variază în mod semnificativ în funcție de tipul de operator de transport aerian și de vârsta membrilor din personalul de bord.

⁴⁹ A se vedea SWD(2018) 67, care amintește cadrul juridic pentru fiecare dintre principiile esențiale ale pilonului și modul în care acesta este pus în aplicare.

⁵⁰ Mulți dintre participanții la sondaj nu au reușit să identifice prin ce formă de organizație intermediară au fost angajați. De asemenea, nu au reușit să își identifice angajatorul real în toate cazurile.

⁵¹ 19 % dintre membrii echipajului de cabină care au răspuns la sondaj au declarat că au un contract de muncă cu o agenție intermediară de personal, în timp ce operatorii de transport aerian care au răspuns la sondaj au indicat că angajează 9 % din echipajul de cabină prin intermediul unor astfel de contracte.

⁵² Pondere este mai mare în grupele de vârstă 18-29 (34 %) și 30-39 (27 %), comparativ cu grupele de vârstă 40-49 (11 %) și 50-59 (3 %). Ponderele piloților cu astfel de contracte este relativ mică pentru toate grupele de vârstă.

⁵³ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, JO L 327, 5.12.2008, p. 9.

întreprindere pentru a ocupa același loc de muncă. Acest lucru se aplică pe durata repartizării lor la întreprinderea utilizatoare.

Personalul de bord poate fi, de asemenea, angajat printr-o altă formă de agenție intermediară sau printr-o filială a operatorului de transport aerian (agenția de resurse umane). Aceste practici sunt mult mai răspândite în rândul câtorva operatori de transport aerian și mai comune în rândul personalului de bord format din persoane mai tinere care intră pe piață.

Condițiile în care companiile pot utiliza încadrarea în muncă prin intermediari, inclusiv munca prin agent de muncă temporară, variază în funcție de legislația statelor membre. Cu toate acestea, în toate statele membre, acuzațiile de abuz trebuie monitorizate și evaluate de la caz la caz de către autoritățile competente, în special de către inspectoratele de muncă și de către instanțele naționale competente, luând în considerare normele relevante ale UE și naționale. Securitatea juridică trebuie, de asemenea, să fie îmbunătățită. În acest context, este important să se distingă situațiile ilegale de situațiile extrem de complexe, dar totuși legale. Mai mult, intermediarii/agențiile de recrutare pot avea sediul într-un stat membru diferit de cel în care se află operatorul de transport aerian și/sau lucrătorul (a se vedea secțiunea 4.2.3). Creșterea cooperării între inspectoratele de muncă ar trebui promovată în continuare în UE.

La nivelul UE, normele privind siguranța aviației pot avea impact asupra utilizării lucrătorilor de la sol externi companiei. Cel puțin jumătate din personalul care efectuează lucrări de întreținere în fiecare atelier, hangar sau linie de zbor, indiferent de tură, ar trebui să fie angajat permanent, pentru a asigura stabilitatea organizațională⁵⁴. În cazul personalului de bord, normele UE privind siguranța se aplică în mod egal întregului echipaj, indiferent de statutul lor de angajați sau de lucrători independenți, iar companiilor aeriene li se recomandă să identifice și să atenueze orice risc specific din sistemul lor de management al siguranței⁵⁵.

ACȚIUNE

Comisia, în strânsă colaborare cu Agenția Uniunii Europene pentru Siguranța Aviației (AESA) și cu părțile interesate, va lua măsurile necesare pentru a se asigura că sistemele de management al siguranței ale companiilor aeriene iau în considerare toate regimurile de încadrare în muncă și de muncă, incluzând personalul angajat prin intermediari și lucrătorii independenți.

Comisia îndeamnă statele membre să asigure, prin mijloace adecvate, aplicarea normelor existente privind protecția lucrătorilor prin agent de muncă temporară pe plan național și să garanteze, de asemenea, respectarea constantă a legislației UE.

4.2.3. Detașarea lucrătorilor

Au fost puse întrebări cu privire la măsura în care detașarea a fost utilizată pentru piloți și echipajele de cabină și în ce măsură Directiva privind detașarea lucrătorilor⁵⁶ este relevantă

⁵⁴ Mijloacele acceptabile de conformitate [AMC, punctul 145.A.30 litera (d) – Cerințe în privința personalului] emise de AESA în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1321/2014 privind menținerea navigabilității aeronavelor și a produselor, reperelor și dispozitivelor aeronautice și autorizarea întreprinderilor și a personalului cu atribuții în domeniu (JO L 362, 17.12.2014, p. 1).

⁵⁵ A se vedea și secțiunea 3.

pentru ei. O întrebare a fost, în special, dacă aceste reguli au fost eludate de către unii operatori de transport aerian pentru a trimite lucrători cu remunerații mai mici în țări cu un cost de trai mai ridicat.

Studiul Ricardo consideră că Directiva privind detașarea lucrătorilor⁵⁷ este, în principiu, aplicabilă prestării transnaționale de servicii de către agenții de muncă temporară sau agențiile de plasare a forței de muncă. Studiul Ricardo a examinat două situații suplimentare care ar putea intra în domeniul de aplicare al directivei menționate: închirierea unei aeronave cu echipaj (*wet leasing*) și repartizarea temporară a personalului de bord la o bază operațională în afara bazei sale de reședință.

Studiul Ricardo sugerează, de asemenea, că utilizarea temporară a echipajului în afara bazei sale de reședință este relativ rară în domeniul aviației. 6 % dintre membrii echipajului de cabină și 12 % dintre piloți au indicat că se află într-o formă de plasament temporar într-un alt stat membru. 18 din 24 de operatori de transport aerian au declarat că nu plasează echipaj în afara bazei lor de reședință. De astfel, studiul confirmă faptul că închirierea unei aeronave cu echipaj (*wet leasing*) nu este un fenomen frecvent. Doar 4 din 23 de operatori de transport aerian au declarat că recurg la lucrători care lucrează pe o perioadă temporară într-o bază diferită de baza lor de reședință, ca parte a unui contract de închiriere cu echipaj⁵⁸.

Interviurile cu părțile interesate confirmă, de asemenea, că Directiva privind detașarea lucrătorilor nu este aplicată, în general, în cazul personalului de bord. În același timp, unii dintre respondenții la studiu au evidențiat o lipsă de conștientizare în rândul părților interesate, inclusiv al autorităților naționale, cu privire la drepturile aplicabile în statul membru în care au fost repartizați pe o perioadă temporară, precum și lipsa de informații din partea angajatorului referitoare la aceste drepturi. De asemenea, părțile interesate au indicat probleme legate de asigurarea aplicării normelor, începând cu identificarea entității responsabile cu asigurarea aplicării normelor.

Operațiunile de *wet leasing* adaugă un alt nivel de complexitate juridică pentru personalul de bord, deoarece acestea constau în închirierea de aeronave cu echipaj care sunt exploatate în numele unui alt operator de transport aerian (locatarul). Aceste operațiuni pot implica aeronave și personal de bord din țări din afara UE. Cercetarea pe teren efectuată în studiul Ricardo indică preocupările reprezentanților lucrătorilor cu privire la posibila utilizare a contractelor de închiriere cu echipaj pentru a împiedica grevele sau pentru a eluda normele sociale și în materie de dreptul muncii aplicabile⁵⁹.

Directiva privind detașarea lucrătorilor se aplică companiilor aeriene, agenților de muncă temporară și altor tipuri de intermediari care detașează pe perioadă temporară lucrători („lucrători detașați”) într-un alt stat membru în contextul furnizării de servicii transfrontaliere în respectivul stat membru.

⁵⁷ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO L 18, 21.1.1997, p. 1 (și Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE, JO L 159, 28.5.2014, p. 11, „Directiva de aplicare”).

⁵⁸ Numerele trebuie interpretate cu prudență, deoarece închirierea unei aeronave cu echipaj este, de obicei, utilizată doar pe perioadă temporară, uneori doar pentru un singur zbor.

⁵⁹ Din cauza dimensiunii reduse a eșantionului de respondenți, nu a fost posibil să se testeze și să se verifice aceste afirmații, astfel cum s-a subliniat în studiul Ricardo.

Personalul de bord care este repartizat efectiv să lucreze pe o perioadă temporară într-un alt stat membru, ceea ce se poate întâmpla în contextul unui contract de închiriere cu echipaj, ar fi, prin definiție, calificat drept lucrător detașat dacă ar exista un raport de muncă între personalul de bord și locator pe întreaga perioadă a închirierii. Acest aspect ar trebui să fie apreciat de la caz la caz. Personalul de bord care este transferat către o altă bază (adică cel care este repartizat către o nouă bază de reședință) nu va fi considerat ca fiind detașat, cu excepția cazului în care îndeplinește în acest scop condițiile specifice stabilite în Directiva privind detașarea lucrătorilor.

Modificările aduse recent Directivei privind detașarea lucrătorilor⁶⁰, care stabilește principiul remunerației egale pentru muncă egală în același loc, trebuie să fie transpuse de statele membre până la 30 iulie 2020 și trebuie să fie aplicate începând cu această dată. Directive va facilita furnizarea transnațională de servicii, garantând în același timp concurența echitabilă și respectarea drepturilor lucrătorilor detașați. Un set important de modificări constă în extinderea principiului egalității de tratament, după cum se descrie în secțiunea 4.2.2⁶¹, asupra lucrătorilor prin agent de muncă temporară detașați și a lucrătorilor angajați printr-o agenție de plasare a forței de muncă care sunt detașați, incluzând personalul de bord, păstrând în același timp posibilitatea ca statele membre gazdă să decidă dacă aplică și alți termeni și alte condiții de încadrare în muncă care se aplică lucrătorilor prin agent de muncă temporară în statul respectiv.

O aplicare și o asigurare a respectării mai eficace a Directivei privind detașarea lucrătorilor de către autoritățile naționale competente în situațiile care intră în domeniul de aplicare al Directivei va contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă ale personalului de bord și a securității juridice, precum și la asigurarea unor condiții concurențiale echitabile în cadrul Spațiului Economic European. **Directiva de aplicare** urmărește să asigure că normele privind detașarea lucrătorilor sunt aplicate și respectate în mod adecvat de către toate întreprinderile. Pentru a identifica situații autentice de detașare și pentru a preveni abuzul și eludarea normelor, articolul 4 din directiva respectivă enumeră elemente factuale care pot fi luate în considerare în evaluarea generală a fiecărui caz specific.

De asemenea, crearea **Autorității Europene a Muncii**⁶² va contribui la asigurarea faptului că normele UE privind mobilitatea forței de muncă sunt aplicate într-un mod echitabil, simplu și eficace. Se preconizează că Autoritatea va fi înființată și va funcționa în 2019 și își va atinge capacitatea operațională deplină până în 2023. Comisia propune ca rolul Autorității să fie acela de a sprijini cooperarea dintre țările UE în domeniul aplicării transfrontaliere a legislației relevante a UE, inclusiv în ceea ce privește combaterea muncii nedeclarate, asigurând astfel continuitatea activității desfășurate de actuala Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate. Aceasta include facilitarea inspecțiilor comune. Autoritatea ar trebui să medieze și să faciliteze o soluție în cazurile de litigii transfrontaliere între autoritățile naționale. De asemenea, ar trebui să faciliteze accesul persoanelor și angajatorilor la informațiile privind drepturile și obligațiile acestora și la serviciile relevante.

ACȚIUNE

⁶⁰ Modificări introduse prin Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor, JO L 173, 9.7.2018, p. 16.

⁶¹ Articolul 5 din Directiva 2008/104/CE.

⁶² COM(2018) 131.

Comisia va continua să colaboreze cu statele membre prin intermediul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor, pentru a îmbunătăți implementarea Directivei privind detașarea lucrătorilor și a Directivei de aplicare, și în special pentru a sprijini transpunerea și implementarea directivei revizuite, mai ales cu scopul de a îmbunătăți tratamentul egal și a preveni fraudele transfrontaliere.

Comisia îndeamnă statele membre să asigure, prin mijloace adecvate, aplicarea normelor existente de protecție a lucrătorilor detașați la nivel național și să garanteze, de asemenea, respectarea constantă a legislației UE, după cum a fost interpretată de Curtea de Justiție a UE.

4.2.4. *Activitatea independentă*

Conform studiului Ricardo, regimurile de activitate independentă presupun de obicei faptul că unii operatori de transport aerian contractează serviciile unui pilot independent, fie direct, fie prin intermediul unei organizații intermediare. Există, de asemenea, și regimuri mai complexe. Acestea pot implica, de exemplu, mai mulți intermediari sau înființarea unei societăți cu răspundere limitată de către un grup de piloți independenți. Studiul Ricardo sugerează că activitatea independentă nu este o formă de încadrare în muncă frecvent utilizată în rândul operatorilor europeni de transport. Activitatea independentă pare a fi nesemnificativă în rândul echipajului de cabină. Dintre piloții intervievați, 9 % s-au identificat ca fiind independenți⁶³. 75 % dintre acești piloți au declarat că lucrează pentru un operator de transport aerian *low-cost*, dintre care 59 % pentru un operator de transport anume.

În general, regimurile de activitate independentă pot oferi operatorilor de transport aerian o mai mare flexibilitate, care să le permită să răspundă la schimbări pe o piață extrem de competitivă. O analiză a răspunsurilor la sondaj sugerează că o proporție semnificativă a piloților care s-au identificat ca fiind independenți lucrează exclusiv pentru un singur operator de transport aerian. Aceștia desfășoară o activitate profesională sub autoritatea operatorului de transport și subordonată acestuia, prin urmare este puțin probabil să fie considerați ca fiind cu adevărat ca fiind lucrători independenți⁶⁴.

Măsura în care personalul de bord este cu adevărat format din lucrători independenți sau din lucrători care se află *de facto* într-un raport de muncă (adică desfășoară o activitate independentă fictivă) a făcut obiectul mai multor studii⁶⁵. Autoritățile naționale competente au, în primul rând, sarcina să monitorizeze și să evalueze, de la caz la caz, dacă astfel de practici pot fi considerate activități independente reale sau disimulate, în conformitate cu legislația relevantă a UE și cu legislația națională. Abordările privind activitatea independentă diferă de la un stat membru la altul, atât în ceea ce privește definiția, cât și în ceea ce privește drepturile și obligațiile lucrătorilor independenți.

Cu toate acestea, în conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a UE, pentru a determina dacă o parte a unui contract de muncă este un angajat în sensul Regulamentelor Bruxelles I și Roma I (și astfel poate beneficia de normele lor de protecție în ceea ce privește un contract individual de muncă), factorii relevanți sunt: crearea unei legături durabile care, într-o

⁶³ 8 % dintre aceștia au declarat că au fost angajați prin intermediul agențiilor intermediare și 1 % direct de către operatorul de transport aerian.

⁶⁴ 90 % dintre piloții independenți intervievați au declarat că nu sunt liberi să lucreze în paralel pentru mai mult de un operator de transport aerian, iar 93 % au declarat că nu au posibilitatea de a alege când, unde și pentru cine doresc să lucreze – doi indicatori puternici ai activităților independente.

⁶⁵ A se vedea studiul Ricardo.

oarecare măsură, introduce angajatul în cadrul organizațional al întreprinderii angajatorului⁶⁶ și a unei relații de subordonare între angajat și angajator⁶⁷.

În ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor, o jurisprudență constantă a Curții de Justiție a UE definește noțiunile de „lucrător” și „serviciu” (care este o activitate transfrontalieră desfășurată în afara unui raport de muncă). Simplul fapt că o persoană desfășoară activități în afara prevederilor unui contract de muncă nu înseamnă că acea persoană nu este un „lucrător” în sensul articolului 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Acest fapt trebuie evaluat de la caz la caz. În jurisprudența sa, Curtea de Justiție a UE a stabilit următoarea noțiune europeană autonomă a lucrătorului: „O persoană fizică ce îndeplinește, pentru o anumită perioadă de timp, servicii pentru o altă persoană și sub coordonarea acesteia, în schimbul unei remunerații.” O persoană care este, de fapt, un lucrător în sensul legislației UE a muncii ar trebui să fie calificată drept lucrător și să facă obiectul legislației UE relevante a muncii. Pe de altă parte, persoanele care desfășoară activități cu adevărat independente, prestand servicii în mod independent, pe propria răspundere, și care suportă riscul activității lor, nu ar trebui să fie considerate „lucrători”, întrucât nu îndeplinesc criteriile elaborate de Curtea de Justiție a UE⁶⁸.

Pentru a contribui la remedierea unora dintre problemele identificate mai sus, în special activitatea independentă fictivă, Comisia a prezentat o serie de inițiative. În plus față de crearea Autorității Europene a Muncii (a se vedea secțiunea 4.2.3), **propunerea Comisiei de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă** oferă tuturor lucrătorilor, inclusiv celor aflați în forme flexibile și atipice și în noi forme de muncă, o protecție suplimentară (de exemplu, accesul la informații transparente cu privire la raportul lor de muncă, noi drepturi materiale și măsuri de punere în aplicare). Membrii personalului de bord clasificați în mod incorect ca lucrători independenți ar intra sub incidența acestei directive.

Mai mult decât atât, **Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate**, înființată în mai 2016 pentru a intensifica cooperarea la nivel european în materie de combatere a muncii nedeclarate, a abordat deja problema activității independente fictive printr-un seminar dedicat transportului rutier (iunie 2018) și printr-un studiu referitor la activitatea independentă fictivă⁶⁹. Reprezentanții fac schimb de informații și de bune practici și dezvoltă o cooperare transfrontalieră mai strânsă, printre altele în vederea prevenirii fraudei transfrontaliere. În fiecare țară, scopul este de a crea legături mai strânse între toate autoritățile care se ocupă de problema muncii nedeclarate, cum ar fi inspectoratele de muncă, autoritățile fiscale și organismele de asigurări sociale.

În conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale, Comisia sprijină, de asemenea, accesul efectiv la protecție socială al salariaților și al lucrătorilor independenți⁷⁰ și a adoptat o

⁶⁶ Hotărârea din 15 ianuarie 1987 din cauza 266/85, Shenavai; a se vedea și hotărârea din 15 februarie 1989 din cauza 32/88, Six Constructions.

⁶⁷ Hotărârea din 10 septembrie 2015 din cauza 47/14.

⁶⁸ Hotărârile din 3 iulie 1986 din cauza 66/85, Deborah Lawrie-Blum; 14 octombrie 2010 din cauza C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère; 9 iulie 2015 din cauza C-229/14, Balkaya; 4 decembrie 2014 din cauza C-413/13, FNV Kunsten; și 17 noiembrie 2016 din cauza C-216/15, Ruhrlandklinik.

⁶⁹ „Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment” („Practicile organismelor de executare în detectarea și prevenirea activității independente fictive”) (Heyes & Hastings, 2017).

⁷⁰ IP 18-1624.

propunere în acest sens⁷¹. Lucrătorii independenți și persoanele cu contracte de muncă atipice nu sunt întotdeauna bine acoperite în ceea ce privește securitatea socială, nebeneficiind de asigurarea de șomaj sau de acces la drepturile de pensie.

ACȚIUNE

Comisia îndeamnă colegiitorii să adopte propunerea de Directivă privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

Comisia invită statele membre să pună în aplicare recomandarea⁷² privind accesul la protecție socială al tuturor salariaților și al lucrătorilor independenți, care a fost convenită la nivel politic în decembrie 2018, în special pentru cei care, datorită statutului lor de angajare, nu sunt suficient de bine acoperiți de sistemele de securitate socială.

Platforma europeană împotriva muncii nedeclarate va organiza, în 2019, un seminar pentru a analiza modalitățile de combatere a muncii nedeclarate în sectorul aviației, cu un accent special pe activitatea independentă fictivă a personalului de bord și colaborarea transfrontalieră dintre autoritățile competente⁷³.

Comisia îndeamnă statele membre să asigure, prin mijloace adecvate, aplicarea normelor existente ale dreptului muncii la nivel național și să garanteze, de asemenea, respectarea constantă a legislației UE, după cum a fost interpretată de Curtea de Justiție a UE.

4.2.5. *Echipajele din țările din afara UE care lucrează în UE și aspecte internaționale*

Operatorii de transport aerian autorizați în Spațiul Economic European au folosit în mod istoric echipaje din țări din afara UE pe rute specifice din motive culturale și lingvistice. Studiul Ricardo confirmă faptul că acest lucru se întâmplă în principal în cazul zborurilor către/din țări terțe și mai puțin în cazul zborurilor din cadrul SEE. Studiul evidențiază cazuri specifice de operatori de transport aerian care utilizează echipaje din țări terțe. Nu se poate stabili, pe baza datelor colectate, cât de comună este această practică, și nici dacă baza de reședință a personalului de bord utilizat s-a situat într-o țară terță sau în UE. Majoritatea companiilor aeriene intervievate au indicat faptul că nu utilizează niciodată echipaje din țări terțe pe rutele din interiorul UE.

Codul frontierelor Schengen⁷⁴ conține norme specifice pentru personalul de bord aflat în tranzitează sau în repaus într-o țară din spațiul Schengen. Titularii unei licențe de pilot sau ai unui certificat de membru de echipaj se pot îmbarca sau debarca în aeroportul de escală sau de sosire fără a trebui să îndeplinească condițiile de ședere pe termen scurt într-un stat membru (până la trei luni).

Cu toate acestea, se pot aplica alte norme ale UE sau naționale care reglementează condițiile de ședere și de muncă din țara în cauză. În conformitate cu legislația UE în materie de migrație legală, membrii personalului de bord din afara UE care își au baza într-un stat

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² S-a ajuns la un acord politic la 6.12.2018.

⁷³ Programul de lucru pentru 2019-2020 a fost adoptat la 19.10.2018.

⁷⁴ Regulamentul (UE) 2016/399 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2016 cu privire la Codul Uniunii privind regimul de trecere a frontierelor de către persoane (Codul Frontierelor Schengen), JO L 77, 23.3.2016, p. 1.

membru și dețin un permis de muncă și de ședere trebuie să beneficieze de egalitate de tratament cu cetățenii respectivului stat, de exemplu, în ceea ce privește condițiile de muncă și securitatea socială. Aceasta este o măsură de protecție pentru a reduce concurența neloială rezultată din posibila exploatare a resortisanților țărilor din afara UE.

Cu toate acestea, lipsa standardelor mondiale de muncă pentru aviația civilă afectează eficacitatea legislației UE și a statelor membre în domeniul muncii, în ceea ce privește atât rutele din interiorul UE, cât și cele din afara acesteia. Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind munca din domeniul maritim, care a fost transpusă prin legislația UE, a avut mare succes în reglementarea condițiilor de muncă și asigurarea aplicării acestora în industria transportului maritim mondial. Spre deosebire de situația sectorului maritim, nu există totuși niciun consens în cadrul Organizației Internaționale a Muncii pentru a lua în considerare discutarea unei convenții internaționale de muncă pentru aviația civilă.

În mod tradițional, acordurile bilaterale privind transportul aerian nu conțin dispoziții cu privire la aspectele sociale și de muncă. UE a căutat să includă clauze sociale și privind munca ambițioase în acordurile sale din domeniul aviației cu țări terțe și va continua să facă acest lucru.

ACȚIUNE

Comisia efectuează o verificare a adecvării legislației UE privind migrația legală⁷⁵, care va evalua, printre altele, situația personalului de bord extrem de mobil din țările terțe.

Comisia va continua să promoveze standarde sociale și de muncă ridicate pentru aviația internațională prin propunerea unor clauze sociale și privind munca ambițioase în acordurile UE în domeniul aviației cu țări terțe.

4.3. Promovarea egalității de gen și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată

Munca în sectorul transportului aerian are încă o imagine foarte pozitivă⁷⁶, atât în rândul femeilor, cât și al bărbaților. Echilibrul dintre femei și bărbați în domeniul aviației este, de asemenea, mai bun decât în alte modalități de transport. Femeile reprezintă 40 % din forța de muncă din transportul aerian⁷⁷. Cu toate acestea, deși există un procent major reprezentat de femei în rândul echipajului de cabină, doar aproximativ 5 %⁷⁸ din piloții din întreaga lume sunt femei.

Se preconizează că sectorul aviației va crește în deceniile viitoare și, prin urmare, trebuie să rămână un loc de muncă atractiv pentru tineri și să atragă mai multe femei pentru profesia de pilot.

În 2017, Comisia a inițiat *Women in Transport – EU Platform for Change*⁷⁹ („Femeile și transporturile – O platformă UE pentru schimbare”) pentru a consolida ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și egalitatea de șanse dintre femei și bărbați în domeniul transporturilor. În 2019, Comisia a publicat *Business case to increase female employment in Transport*⁸⁰ („Argumente economice în favoarea creșterii ratei de ocupare a femeilor în sectorul transporturilor”), care include exemple pozitive din sectorul aviației privind stimularea recrutării femeilor. Stereotipurile de gen sunt, de fapt, încă foarte relevante în ceea ce privește profesia de pilot.

În ceea ce privește regimurile de încadrare în muncă, studiul Ricardo indică faptul că este puțin mai probabil ca persoanele de sex feminin din personalul de bord să fie angajate direct decât printr-un intermediar. Cu toate acestea, diferența este mai degrabă legată de alți factori decât de gen, cum ar fi experiența, vârsta și rolul angajatului în companie.

Deși activitățile independente ar trebui, în principiu, să ofere un control mai mare asupra orelor lucrate, piloții cu un astfel de contract explică faptul că, de fapt, contrariul este adevărat și că, dacă lucrează mai puțin decât o normă întreagă, sunt în pericol de a pierde contracte de muncă ulterioare. Acest lucru a dus la o scădere semnificativă a numărului de membri din

⁷⁵ Se va iniția un proces de consultare la nivel înalt pe baza constatărilor sale [a se vedea COM(2018) 635].

⁷⁶ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/studies/social_en.

⁷⁷ În timp ce procentajul femeilor care lucrează în sectorul transporturilor per ansamblu este doar de 22 % (Sondajul Eurostat privind forța de muncă).

⁷⁸ <https://sesarju.eu/sites/default/files/documents/SESAR%20women%20in%20aviation.pdf>.

⁷⁹ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en. Pe această pagină web pot fi împărtășite, de asemenea, bune practici, iar Declarația privind egalitatea de șanse între femei și bărbați în sectorul transporturilor poate fi semnată online (până în prezent, s-au strâns aproximativ 1 000 de semnături).

⁸⁰ Disponibil pe pagina de web a platformei.

personalul de bord ce desfășoară activități independente și care raportează că sunt mulțumiți cu durata de timp petrecută acasă.

O mai bună repartizare a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați va atrage mai multe femei pe piața forței de muncă, inclusiv în sectorul transportului aerian. Propunerea de **Directivă privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată**⁸¹ urmărește să crească utilizarea concediilor din motive familiale de către bărbați, contribuind astfel la acest obiectiv. În plus, formulele flexibile de organizare a timpului de lucru, care permit atât bărbaților, cât și femeilor să echilibreze mai bine obligațiile profesionale cu cele familiale, vor spori satisfacția la locul de muncă și vor contribui la atractivitatea profesiei.

Datele privind prestațiile de maternitate și cele de paternitate colectate în studiul Ricardo confirmă faptul că femeile și bărbații angajați în cadrul unor forme alternative de încadrare în muncă⁸² nu primesc aceeași indemnizație de concediu și același concediu de maternitate/paternitate precum colegii lor angajați în mod direct⁸³. Mai puțin de jumătate dintre piloții angajați printr-un intermediar au acces la concediul de maternitate/paternitate. Pentru femeile care lucrează prin agent de muncă temporară, cea mai serioasă problemă este reprezentată de riscul de a-și pierde locul de muncă, deoarece contractele temporare uneori nu sunt reînnoite după sarcină. Conform studiului Ricardo, aceste riscuri sunt mai mari pentru persoanele care lucrează pentru anumiți operatorii de transport aerian *low-cost* decât pentru cele care lucrează pentru operatorii de transport aerian istorici.

ACȚIUNE

Comisia încurajează în mod activ părțile interesate din domeniul aviației să întreprindă acțiuni concrete în cadrul inițiativei *Women in Transport – EU Platform for Change* („Femeile și transporturile – O platformă UE pentru schimbare”), pentru a îmbunătăți condițiile de încadrare în muncă și condițiile de muncă și pentru a atrage și a menține femeile în profesiile din domeniul aeronautic navigant.

Comisia va sprijini în mod activ finalizarea negocierilor referitoare la Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată⁸⁴, pentru a susține o forță de muncă mai echilibrată din punct de vedere al genului. De asemenea, Comisia va lansa două studii pentru a contribui la (1) dezvoltarea unui set de instrumente pentru cadrele didactice din învățământul primar și secundar cu scopul de a combate stereotipurile de gen și a sensibiliza tinerii cu privire la profesiile din domeniul transporturilor și la (2) identificarea bunelor practici privind cel mai bun mod de organizare a personalului de o manieră favorabilă familiei, care vor fi puse la dispoziția tuturor părților interesate.

5. PROMOVAREA UNUI DIALOG SOCIAL ACTIV ȘI CUPRINZĂTOR

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² Alternativă la contractele directe și permanente.

⁸³ Potrivit sondajului, 59 % din membrii echipajului de cabină și 69 % din piloții angajați în mod direct la un operator de transport aerian au declarat că au avut acces la indemnizația de maternitate/paternitate în conformitate cu legislația aplicabilă. 48 % din membrii echipajului de cabină și 48 % din piloții angajați printr-un intermediar au declarat că au avut acces la indemnizația de maternitate/paternitate în conformitate cu legislația aplicabilă.

⁸⁴ Propusă la 26 aprilie 2017.

Comisia este pe deplin angajată să sprijine dialogul social european, astfel cum se reflectă în al optulea principiu al Pilonului european al drepturilor sociale⁸⁵ și în Declarația comună privind „Un nou început pentru dialogul social” din 27 iunie 2016⁸⁶. Comitetul de dialog social sectorial european din aviația civilă acoperă trei grupuri de lucru: personalul de bord, serviciile de handling la sol și managementul traficului aerian⁸⁷.

Principalele provocări identificate de acest comitet includ absența unor condiții concurențiale echitabile la nivel global, mediul din ce în ce mai competitiv, schimbările structurale ale formelor de încadrare în muncă și elaborarea Inițiativei privind cerul unic european⁸⁸.

În acest context, este important să se sublinieze faptul că, pentru a găsi soluții acceptate pentru cererile și interesele sectorului, dialogul social la nivel european necesită reprezentativitate, recunoașterea reciprocă a partenerilor sociali și dorința de a purta negocieri reciproc obligatorii. Lipsa de reprezentativitate a companiilor aeriene începând din 2017⁸⁹ a diminuat posibilitatea de a avea un dialog social european constructiv.

Există și alte semnale pozitive ale unei consultări mai intense cu partenerii sociali europeni. Articolul 115 din noul Regulament de bază privind siguranța, referitor la procedura de reglementare și mecanismul de consultare, necesită implicarea partenerilor sociali din UE și a altor părți interesate relevante atunci când au loc consultări cu privire la impactul social posibil al propunerilor de reglementare ale agenției.

ACȚIUNE

Comisia va continua să sprijine și să faciliteze în mod activ dialogul social dintre reprezentanții companiilor aeriene și personalul de bord, inclusiv cel dintre partenerii sociali europeni din domeniul aviației civile în contextul Comitetului de dialog social european.

Comisia încurajează partenerii sociali să asigure o reprezentare adecvată a companiilor aeriene și a personalului de bord și să utilizeze cât mai bine acest instrument pentru a găsi soluții voluntare și reciproc mulțumitoare la provocările cu care se confruntă.

Comisia va continua să furnizeze evaluări periodice ale organizațiilor partenerilor sociali implicate în dialogul social prin intermediul studiilor de reprezentativitate ale Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă. În 2019 va fi lansat un studiu în sectorul aviației civile.

6. CONCLUZIE

⁸⁵ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

⁸⁶ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=en

⁸⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=ro&intPageId=1829>

⁸⁸ Activitatea CDSS este sprijinită prin organizarea de reuniuni și prin finanțarea proiectelor în urma cererilor de propuneri europene.

⁸⁹ Până în anul 2017, companiile aeriene au fost reprezentate de trei organizații reprezentând diferite segmente ale pieței, companiile aeriene istorice, cele de agreement și cele regionale. Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), o organizație a companiilor aeriene istorice, nu a fost înlocuită în cadrul comitetului de dialog social după ce și-a încetat activitatea. Unele companii aeriene, inclusiv operatorii de transport *low-cost*, au solicitat recent să devină membri ai comitetului de dialog social, dar în momentul întocmirii acestui raport calitatea lor de membru nu a fost încă confirmată de către comitet.

La elaborarea acestui raport, Comisia a recurs la informațiile primite din partea tuturor părților interesate începând cu anul 2015, în special la conferința la nivel înalt organizată de Comisie în acel an⁹⁰. De asemenea, Comisia s-a folosit de constatările studiului Ricardo, de studiile anterioare și de schimburile sale periodice cu părțile interesate din ultimii 3 ani.

Sectorul transportului aerian reprezintă încă un angajator major și în general atractiv pentru personalul de bord, dar a suferit și continuă să sufere schimbări structurale profunde. Deși normele sociale și în domeniul muncii rămân în mare parte reglementate la nivel național, există în prezent o legislație și proceduri ale UE pentru a proteja personalul de bord, asigurând în același timp libertatea acestora de a circula și de a lucra în UE.

Prezentul raport prezintă nevoia de a menține o agendă socială puternică pentru a sprijini transportul aerian. Este în interesul comun al tuturor părților implicate, inclusiv al companiilor aeriene, al personalului și al pasagerilor acestora și în interesul conectivității ca sectorul aviației din UE să rămână competitiv și responsabil din punct de vedere social.

Comisia nu ar trebui să fie singura care acționează pentru a obține rezultate în cadrul acestei agende. Statele membre, Comisia, celelalte instituții ale UE, companiile aeriene individuale, precum și organizațiile angajatorilor și ale personalului de bord, atât la nivelul UE, cât și la nivel național, ar trebui să colaboreze în conformitate cu principiile Pilonului european al drepturilor sociale, pentru a obține un transport aerian responsabil din punct de vedere social, în cadrul căruia siguranța, creșterea durabilă și competitivitatea sunt consolidate, în timp ce drepturile sociale sunt protejate.

Aplicarea mai eficace a normelor UE și naționale este esențială pentru toate formele de încadrare în muncă ale personalului de bord. Această chestiune este în primul rând responsabilitatea statelor membre, a autorităților lor competente și a instanțelor lor naționale. Aplicarea corectă este esențială pentru a preveni activitatea independentă fictivă și alte practici care constituie un abuz sau o eludare a legislației aplicabile și pentru a asigura condiții concurențiale echitabile. Comisia își menține angajamentul de a sprijini statele membre în îndeplinirea sarcinilor lor.

ACȚIUNI ORIZONTALE

În 2019, Comisia va organiza un atelier la nivel înalt cu toate părțile interesate pentru a face un bilanț al progreselor înregistrate în ceea ce privește agenda socială pentru personalul de bord începând din 2015 și pentru a facilita identificarea unor posibile căi de urmat.

Comisia va convoca un grup ad-hoc format din experți din statele membre care se ocupă de aspecte legate de aviație și de dreptul muncii, pentru a identifica bunele practici care asigură condiții concurențiale echitabile și condiții de muncă de calitate. Grupului de experți i se va încredința, printre altele, și sarcina de a face bilanțul acțiunilor enumerate în prezentul raport, implicând partenerii sociali ori de câte ori este cazul și oferind consiliere Comisiei și statelor membre cu privire la modul în care dreptul muncii poate fi aplicat în mod corespunzător în domeniul aviației.

⁹⁰ https://ec.europa.eu/transport/media/events/event/high-level-conference-2015-social-agenda-transport_en