ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 1.3.2019
COM(2019) 120 final

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

Στρατηγική για τις αερομεταφορές στην Ευρώπη: Διατήρηση και προώθηση υψηλών κοινωνικών προτύπων

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ

Στρατηγική για τις αερομεταφορές στην Ευρώπη: Διατήρηση και προώθηση υψηλών κοινωνικών προτύπων

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το 2017, η ΕΕ γιόρτασε την 25η επέτειο της εσωτερικής της αγοράς αεροπορικών μεταφορών[1], αφενός και, αφετέρου, διακήρυξε τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων[2]. Πρόκειται για επιτυχημένο κεφάλαιο στην ιστορία της ΕΕ. Ειδικότερα, στην επιτυχία της αγοράς αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ συνέβαλε καθοριστικά ο μεγάλος αριθμός των Ευρωπαίων που καθημερινά εργάζονται και παρέχουν τις υπηρεσίες τους στον συγκεκριμένο τομέα. Χάρη στο γεγονός ότι οι πτήσεις εντός της εσωτερικής αγοράς αερομεταφορών έχουν γίνει πιο εύκολες και πιο φθηνές για αυτούς, οι Ευρωπαίοι έχουν έρθει πιο κοντά και είναι καλύτερα συνδεδεμένοι με τον υπόλοιπο κόσμο. Η άνευ προηγούμενου επιλογή αεροπορικής μετακίνησης, παρέχει σε πολλούς Ευρωπαίους τη δυνατότητα να ταξιδεύουν, να σπουδάζουν και να εργάζονται τόσο εντός όσο και εκτός Ευρώπης. Ο αριθμός και η συχνότητα των πτήσεων έχουν αυξηθεί σημαντικά. Ο ημερήσιος αριθμός πτήσεων αυξήθηκε από λιγότερο από 10 000 το 1992 σε περίπου 25 000 το 2017,[3] ενώ οι γραμμές αυξήθηκαν από κάτω των 2 700 σε 8 400[4]. Το 2017 περισσότεροι από 1 δισεκατομμύριο επιβάτες ταξίδεψαν αεροπορικώς εντός της ΕΕ ή με τόπο αναχώρησης ή προορισμού την ΕΕ[5].

Οι κανόνες που διέπουν τις αερομεταφορές έχουν εναρμονιστεί στο εσωτερικό της ΕΕ ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι οι αερομεταφορείς, σε όποιο σημείο της ΕΕ κι αν βρίσκονται, έχουν την ίδια πρόσβαση στην αγορά των αεροπορικών μεταφορών. Ωστόσο, η κοινωνική προστασία και το εργατικό δίκαιο παραμένουν κατά κύριο λόγο στην αρμοδιότητα των κρατών μελών[6]. Αυτό σημαίνει ότι, αν και το σύνολο του προσωπικού των αεροπορικών μεταφορών ωφελείται από την προστασία που παρέχει η νομοθεσία της ΕΕ, μπορεί να απολαύει διαφορετικών δικαιωμάτων και επιπέδων προστασίας ανάλογα με το εθνικό δίκαιο στο οποίο υπάγεται. Η κατάσταση αυτή μπορεί να είναι ιδιαίτερα απαιτητική για τα ιπτάμενα πληρώματα (δηλαδή για το πλήρωμα θαλάμου επιβατών και τους χειριστές αεροσκαφών)[7] λόγω του διασυνοριακού χαρακτήρα των θέσεων εργασίας τους.

Η πίεση για μείωση των δαπανών σε μια άκρως ανταγωνιστική αγορά έδωσε ώθηση στην καινοτομία. Παράλληλα, λόγω της πίεσης αυτής το εργατικό δυναμικό κλήθηκε να

[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_en.pdf.
[3] Eurocontrol.
[4] Official Airline Guide (OAG).
[5] Eurostat, 2018.
[6] Βλ. άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
[7] Όσον αφορά τους παρόχους επίγειας εξυπηρέτησης, οι ακούσιες κοινωνικές επιπτώσεις της νομοθεσίας της ΕΕ για την επίγεια εξυπηρέτηση, ιδίως όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, θα αποτελέσουν μέρος της ανάλυσης στην επικείμενη αξιολόγηση του 2019. Όσον αφορά τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας, βλ. COM(2017) 286 final και SWD(2017) 207 final.

προσαρμοστεί σε ένα ταχέως εξελισσόμενο περιβάλλον. Ορισμένες αεροπορικές εταιρείες καθιέρωσαν πρακτικές (όπως η πρόσληψη ιπτάμενων πληρωμάτων μέσω μεσαζόντων ή ως αυτοαπασχολούμενων ή το λεγόμενο «pay-to-fly») που έχουν επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης των ιπτάμενων πληρωμάτων και μπορούν να προκαλέσουν ανασφάλεια δικαίου. Σειρά απεργιών στις οποίες μετείχαν ιπτάμενα πληρώματα σε αρκετά κράτη μέλη τα τελευταία χρόνια αποτυπώνουν τη δυσαρέσκεια μέρους του ιπτάμενου προσωπικού για τη μεταβολή των όρων απασχόλησης και εργασίας του.

Υπάρχει σημαντική νομοθεσία της ΕΕ που καθορίζει ελάχιστα πρότυπα, καθώς και εθνική νομοθεσία που προστατεύει τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των ιπτάμενων πληρωμάτων. Επίσης, ειδικοί κανόνες της ΕΕ αποσκοπούν στην προστασία τους στο πλαίσιο των διασυνοριακών δραστηριοτήτων τους και διασφαλίζουν ότι τα ιπτάμενα πληρώματα μπορούν να αξιοποιούν ευκαιρίες απασχόλησης και ότι τους παρέχεται προστασία όταν ασκούν το δικαίωμά τους στην ελεύθερη κυκλοφορία εντός της εσωτερικής αγοράς. Ωστόσο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, τα κράτη μέλη, οι αεροπορικές εταιρείες και οι κοινωνικοί εταίροι εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τον αρνητικό αντίκτυπο που είχαν ορισμένες πρακτικές ορισμένων αεροπορικών εταιρειών στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας ορισμένων ιπτάμενων πληρωμάτων. Εκφράζουν την ανησυχία ότι από τα παραπάνω προκύπτουν ανασφάλεια δικαίου, διαφορετικά επίπεδα προστασίας των εργαζομένων και άνισοι όροι ανταγωνισμού για τους αερομεταφορείς. Μάλιστα, η Επιτροπή έχει λάβει αιτήματα για παροχή διευκρινήσεων επί των εν λόγω ζητημάτων.

Το 2015, η Επιτροπή παρουσίασε μια στρατηγική για τις αερομεταφορές στην Ευρώπη[8], η οποία τόνισε την προτεραιότητα της κοινωνικής ατζέντας στις αερομεταφορές. Έκτοτε, έχει αναλάβει δράση με βάση όλες τις δεσμεύσεις της. Η Επιτροπή υποστηρίζει ενεργά τον κοινωνικό διάλογο στις αεροπορικές μεταφορές, ιδίως μέσω της επιτροπής τομεακού κοινωνικού διαλόγου για την πολιτική αεροπορία. Το 2016 η Επιτροπή δημοσίευσε πρακτικό οδηγό για το εφαρμοστέο εργατικό δίκαιο και τα αρμόδια δικαστήρια για την εκδίκαση εργατικών διαφορών[9]. Η Επιτροπή, προκειμένου να αποκτήσει πιο εμπεριστατωμένη άποψη για την κατάσταση των ιπτάμενων πληρωμάτων και τους όρους απασχόλησης και εργασίας τους στη σημερινή αγορά αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ, ανέθεσε την εκπόνηση μελέτης σχετικά με τους όρους απασχόλησης και εργασίας των ιπτάμενων πληρωμάτων στην εσωτερική αγορά αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ (η «μελέτη Ricardo»)[10]. Βασίστηκε επίσης σε εξωτερικές μελέτες[11] και στην τακτική ανταλλαγή απόψεων με τα ενδιαφερόμενα μέρη και στην άντληση στοιχείων από αυτά. Στο πλαίσιο της αξιολόγησης του κανονισμού για τις

[8] COM(2015) 598 final.

[9] https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1

[10] Study on the employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market (Μελέτη σχετικά με τους όρους απασχόλησης και εργασίας των ιπτάμενων πληρωμάτων στην εσωτερική αγορά αερομεταφορών της ΕΕ), [προς δημοσίευση].

[11] Studies on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010 (Μελέτες σχετικά με τις επιπτώσεις της υλοποίησης της κοινής αγοράς αερομεταφορών της ΕΕ στους όρους απασχόλησης και εργασίας στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών την περίοδο 1997/2010), Ιούλιος 2012, και Study on employment and working conditions in air transport and airports (Μελέτη σχετικά με τους όρους απασχόλησης και εργασίας στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών και στους αερολιμένες), Οκτώβριος 2015 (η «μελέτη Stear Davies Gleave»).

αεροπορικές γραμμές[12] η Επιτροπή εξετάζει επίσης τις ανεπιθύμητες επιπτώσεις της εν λόγω νομοθεσίας, κυρίως στους όρους εργασίας.

Το 2017 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη και την Επιτροπή να αναλάβουν δράση σε κοινωνικά ζητήματα στον τομέα των αερομεταφορών, ιδίως στην περίπτωση των υψηλής κινητικότητας ιπτάμενων πληρωμάτων[13]. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ενθάρρυνε επίσης την Επιτροπή να λάβει περαιτέρω πρακτικά μέτρα για την πρόληψη των αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση με τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας[14], ενώ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών τόνισε ότι ένας ανταγωνιστικός και βιώσιμος ευρωπαϊκός τομέας αεροπορικών μεταφορών μακροπρόθεσμα είναι ουσιαστικής σημασίας για την ανάπτυξη τόσο σε τοπικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο. Τον Νοέμβριο του 2017 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διακήρυξαν τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Ο πυλώνας διατυπώνει αρχές και δικαιώματα καθοριστικής σημασίας για δίκαιες και εύρυθμες αγορές εργασίας και συστήματα κοινωνικής πρόνοιας στην Ευρώπη του 21ου αιώνα.

Πιο πρόσφατα, και στο πλαίσιο που περιγράφεται παραπάνω, ορισμένα κράτη μέλη ζήτησαν την ανάληψη δράσης σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο για τη διαμόρφωση και υλοποίηση ενός φιλόδοξου και ουσιαστικού κοινωνικού θεματολογίου στις αεροπορικές μεταφορές. Επισήμαναν τη σημασία που έχει η διασφάλιση υγιούς και θεμιτού ανταγωνισμού και δίκαιων συνθηκών εργασίας στον τομέα και κάλεσαν την Επιτροπή να επεξεργαστεί περαιτέρω «συγκεκριμένα και αποτελεσματικά μέτρα για την αντιμετώπιση των σοβαρών ανεπίλυτων ζητημάτων»[15]. Ένωση αεροπορικών εταιρειών, που αντιπροσωπεύει σχεδόν το ένα τέταρτο της αγοράς αερομεταφορών της ΕΕ, και δύο ενώσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων που εκπροσωπούν τα ευρωπαϊκά ιπτάμενα πληρώματα, απηύθυναν επίσης επείγουσα έκκληση[16] στους ενωσιακούς και εθνικούς φορείς λήψης αποφάσεων «να διασφαλίσουν κατάλληλα κοινωνικά πρότυπα και ισότιμους όρους ανταγωνισμού» στην αγορά αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ, με έμφαση στα ιπτάμενα πληρώματα.

Στην παρούσα έκθεση η Επιτροπή καταγράφει την πρόοδο σε σχέση με το κοινωνικό θεματολόγιο στον τομέα των αερομεταφορών που προβλέπεται στη στρατηγική για τις αερομεταφορές του 2015. Με έμφαση στα ιπτάμενα πληρώματα, και σύμφωνα με τις πολιτικές προτεραιότητες της Επιτροπής για την απασχόληση, την ανάπτυξη και τη δικαιοσύνη, η έκθεση εξετάζει τις σημαντικότερες ευκαιρίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σήμερα τα ιπτάμενα πληρώματα, με βάση τα πορίσματα της μελέτης Ricardo στο πλαίσιο της οποίας αναλύθηκαν τα κυριότερα ζητήματα που επισήμαναν οι ευρωπαϊκές οργανώσεις ιπτάμενων πληρωμάτων, ενώ παράλληλα αποσκοπεί στη βελτίωση της ασφάλειας δικαίου για τα υψηλής κινητικότητας ιπτάμενα πληρώματα. Επίσης, στην έκθεση

[12] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1008/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Σεπτεμβρίου 2008, σχετικά με κοινούς κανόνες εκμετάλλευσης των αεροπορικών γραμμών στην Κοινότητα, ΕΕ L 293 της 31.10.2008, σ. 3.

[13] Ψήφισμα της 16.2.2017 σχετικά με τη στρατηγική για τις αερομεταφορές στην Ευρώπη του 2015.

[14] Γνωμοδότηση TEN/581 σχετικά με τη στρατηγική για τις αερομεταφορές στην Ευρώπη, της 14ης Ιουλίου 2016, αναφερόμενη στη γνωμοδότηση TEN/565 σχετικά με το κοινωνικό ντάμπινγκ στην ευρωπαϊκή πολιτική αεροπορία, 16.9.2015.

[15] Κοινή δήλωση του Βελγίου, της Δανίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, του Λουξεμβούργου και των Κάτω Χωρών για ένα κοινωνικό θεματολόγιο στον τομέα των αερομεταφορών, 2.10.2018.

[16] «A social agenda for European Aviation» (Ένα κοινωνικό θεματολόγιο για τον ευρωπαϊκό τομέα αερομεταφορών), Airline Coordination Platform, European Cockpit Association και European Transport Workers' Federation, 2.10.2018.

επισημαίνονται ορισμένες συγκεκριμένες δράσεις για την ενίσχυση του κοινωνικού θεματολογίου στον τομέα των αερομεταφορών βραχυπρόθεσμα.

2. ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΑΓΟΡΑ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΩΝ

Ο τομέας των αερομεταφορών αποτελεί σημαντική πηγή απασχόλησης. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, το 2016 στον αεροπορικό τομέα στην Ένωση δημιουργήθηκαν απευθείας 2 εκατ. θέσεις εργασίας, εκ των οποίων το 18,8 % αφορούσε θέσεις εργασίας σε αεροπορικές εταιρείες, ενώ, συνολικά, ο τομέας υποστήριξε 9,4 εκατ. θέσεις εργασίας[17]. Ο τομέας των αεροπορικών μεταφορών[18] απασχολεί άμεσα 437 000 εργαζομένους (193 000 γυναίκες και 244 000 άντρες)[19]. Προβλέπεται ότι ο τομέας αεροπορικών μεταφορών θα εξακολουθήσει να δημιουργεί περισσότερες θέσεις εργασίας[20]. Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία ειδικά για τα ιπτάμενα πληρώματα.

Κατά παράδοση, οι αερομεταφορείς χρησιμοποιούσαν ως βάση για τον στόλο και τα ιπτάμενα πληρώματά τους μία μόνο χώρα και δη την χώρα της κύριας εγκατάστασής τους[21]. Η χώρα αυτή ήταν επίσης και ο τόπος στον οποίο εργάζονταν τα μέλη των ιπτάμενων πληρωμάτων, ο τόπος η εργατική νομοθεσία του οποίου εφαρμοζόταν και ο τόπος όπου βρίσκονταν τα αρμόδια δικαστήρια. Σε μια ελευθερωμένη και ανταγωνιστική αγορά που προϋποθέτει μεγαλύτερη ευελιξία και οικονομική αποδοτικότητα, τα επιχειρηματικά μοντέλα των αεροπορικών εταιρειών παρουσιάζουν σημαντική εξέλιξη. Στο πλαίσιο αυτό, διάφορα καθεστώτα και πρακτικές απασχόλησης αναπτύσσονται στον συγκεκριμένο κλάδο, όπως συμβαίνει και σε πολλούς άλλους κλάδους της οικονομίας. Οι πτήσεις χαμηλού κόστους, που συνήθως εκτελούνται από σημείο σε σημείο, αυξήθηκαν κατά 61 % μεταξύ 2007 και 2016[22], ποσοστό που αντιπροσωπεύει σχεδόν το 50 % της ενδοενωσιακής αγοράς από την άποψη των διαθέσιμων θέσεων[23]. Λόγω της αύξησης των δρομολογίων από σημείο σε σημείο, ο αριθμός των επιχειρησιακών βάσεων αυξάνεται σταθερά από το 2008, και τα αεροσκάφη και τα ιπτάμενα πληρώματα της ίδιας αεροπορικής εταιρείας χρησιμοποιούν ολοένα και περισσότερο βάσεις εκτός της κύριας εγκατάστασης της αεροπορικής εταιρείας, στο έδαφος άλλων κρατών μελών ή ενίοτε ακόμη και σε τρίτες χώρες. Όπως επισημαίνεται στη μελέτη Ricardo, η χρήση πολλαπλών επιχειρησιακών βάσεων στο εξωτερικό αποτελεί ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αερομεταφορέων χαμηλού κόστους. Αλλά και ορισμένοι από τους παραδοσιακούς αερομεταφορείς έχουν αρχίσει, σε περιορισμένο βαθμό, να αναπτύσσουν πρόσθετες επιχειρησιακές βάσεις.

Η τάση αυτή έχει ενισχύσει τον διασυνοριακό χαρακτήρα των δραστηριοτήτων των ιπτάμενων πληρωμάτων και ενέτεινε την πολυπλοκότητα του νομικού καθεστώτος τους βάσει του ενωσιακού και του εθνικού δικαίου. Ειδικότερα, έχει δημιουργήσει αβεβαιότητα ως προς τον τρόπο προσδιορισμού του αρμόδιου δικαστηρίου και του εργατικού δικαίου που

[17] https://aviationbenefits.org/media/166344/abbb18_full-report_web.pdf.
[18] Δεν περιλαμβάνονται οι αερολιμενικές δραστηριότητες και η επισκευή και συντήρηση αεροσκαφών ή κινητήρων αεροσκαφών.
[19] Eurostat, 2ο τρίμηνο 2018.
[20] Σύμφωνα με προβλέψεις της Airbus, μεταξύ 2017 και 2037 θα υπάρξει ζήτηση για 538 000 επιπλέον χειριστές αεροσκαφών παγκοσμίως (219 000 στην περιοχή της Ασίας και του Ειρηνικού, 68 000 στη Βόρεια Αμερική, 94 000 στην Ευρώπη, 57 000 στη Μέση Ανατολή, 52 000 στη Λατινική Αμερική, 25 000 στην Αφρική και 23 000 στη Ρωσία/ Κεντρική Ασία).
[21] Βλ. άρθρο 2 παράγραφος 26 του κανονισμού για τις υπηρεσίες αεροπορικών γραμμών.
[22] Eurocontrol.
[23] Θερινός προγραμματισμός του OAG.

εφαρμόζεται στη σύμβαση εργασίας των ιπτάμενων πληρωμάτων που τοποθετούνται σε έδρα βάσης εκτός της κύριας εγκατάστασης της αεροπορικής εταιρείας.

Ο **κανονισμός για τις αεροπορικές γραμμές**, ο οποίος αποτελεί το νομικό πλαίσιο της ΕΕ για την εσωτερική αγορά αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ, αναγνωρίζει την *«αύξηση του αριθμού των αερομεταφορέων που έχουν επιχειρησιακές βάσεις σε αρκετά κράτη μέλη»* (αιτιολογική σκέψη 4) και ορίζει ότι *«Όσον αφορά υπαλλήλους κοινοτικού αερομεταφορέα που παρέχει υπηρεσίες αεροπορικών γραμμών από επιχειρησιακή βάση εκτός της επικράτειας του κράτους μέλους στο οποίο ο εν λόγω κοινοτικός αερομεταφορέας έχει την κύρια εγκατάστασή του, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν την ορθή εφαρμογή της κοινοτικής και της εθνικής κοινωνικής νομοθεσίας»* (αιτιολογική σκέψη 9). Ως εκ τούτου, ο κανονισμός για τις αεροπορικές γραμμές εφαρμόζεται με την επιφύλαξη της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων του ενωσιακού και του εθνικού δικαίου που προστατεύουν τους εργαζομένους, όπως είναι οι κανόνες για την κοινωνική ασφάλιση. Η παρούσα έκθεση επικεντρώνεται στους κανόνες που αφορούν τα ιπτάμενα πληρώματα υπό το πρίσμα των τρεχουσών εξελίξεων στην αγορά.

3. Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η ασφάλεια αποτελεί την πρώτη προτεραιότητα στις αερομεταφορές. Οι κανόνες της ΕΕ για την ασφάλεια της αεροπορίας εφαρμόζονται κατά τον ίδιο τρόπο στα μέλη των ιπτάμενων πληρωμάτων ανεξαρτήτως της συμβατικής σχέσης τους με την αεροπορική εταιρεία. Οι κανόνες της ΕΕ για την ασφάλεια της αεροπορίας εμπεριέχουν την έννοια της έδρας βάσης, η οποία χρησιμοποιείται ως σημείο αναφοράς για τον υπολογισμό των περιορισμών στους χρόνους πτήσης και υπηρεσίας. Ως έδρα βάσης νοείται «*ο τόπος που ορίζει ο φορέας εκμετάλλευσης αεροσκάφους για μέλος του πληρώματος από τον οποίο το μέλος του πληρώματος κανονικά αρχίζει και περατώνει μια περίοδο υπηρεσίας ή σειρά περιόδων υπηρεσίας και στον οποίο, υπό κανονικές συνθήκες, ο φορέας εκμετάλλευσης αεροσκάφους δεν είναι υπεύθυνος για την παροχή καταλύματος στο συγκεκριμένο μέλος πληρώματος*[24]».

Οι δυνητικές επιπτώσεις που μπορεί να συνεπάγονται για την ασφάλεια οι διαφορετικοί όροι απασχόλησης λαμβάνονται πολύ σοβαρά υπόψη και αποτελούν αντικείμενο συνεχούς ανάλυσης από τον Οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ασφάλεια της Αεροπορίας (EASA) και την Επιτροπή. Δύο πρόσφατες εξελίξεις είχαν ως αποτέλεσμα την περαιτέρω ενσωμάτωση της κοινωνικής διάστασης στις αξιολογήσεις ασφαλείας εκ μέρους των αεροπορικών εταιρειών.

Τον Αύγουστο του 2017 ο Οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ασφάλεια της Αεροπορίας εξέδωσε **συστάσεις σχετικά με τα νέα επιχειρηματικά μοντέλα των εμπορικών αερομεταφορέων**[25]. Δεδομένων των διαφορετικών συμβατικών όρων που ισχύουν για τα ιπτάμενα πληρώματα (π.χ. μοντέλα προσωρινής απασχόλησης, απασχόληση μέσω μεσαζόντων ή αυτοαπασχόληση), η έκθεση συνιστά στους αερομεταφορείς να δίνουν έμφαση στην παρακολούθηση ανά τύπο σύμβασης ή κατηγορία προσωπικού υπό το πρίσμα σειράς δεικτών στο πλαίσιο του συστήματος διαχείρισης ασφαλείας τους.

[24] Βλέπε υποσημείωση 29.

[25] Πρακτικός οδηγός του EASA με τίτλο «Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators» (Διαχείριση των κινδύνων που σχετίζονται με τα νέα εμπορικά μοντέλα των εμπορικών αερομεταφορέων).

Επιπλέον, βάσει του **νέου βασικού κανονισμού για την ασφάλεια της αεροπορίας**, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ στις 11 Σεπτεμβρίου 2018[26], οι κοινωνικοοικονομικοί παράγοντες λαμβάνονται υπόψη με στόχο την αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών κινδύνων για την αεροπορική ασφάλεια. Επίσης, όταν ο EASA εκπονεί σχέδια κανόνων που ενδέχεται να έχουν σημαντικές κοινωνικές επιπτώσεις θα πρέπει να ζητεί τη γνώμη των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων της Ένωσης.

4. ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑ ΙΠΤΑΜΕΝΑ ΠΛΗΡΩΜΑΤΑ ΣΤΗ ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΑΓΟΡΑ ΑΕΡΟΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

4.1. Προσέλκυση και εκπαίδευση νέων ανθρώπων – διατήρηση και δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής ειδίκευσης στον τομέα των εμπορικών αερομεταφορών

Το μέλλον του ευρωπαϊκού αεροπορικού τομέα εξαρτάται από την ικανότητά του να προσελκύει και να διατηρεί στις τάξεις του εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης. Σύμφωνα με προβλέψεις, μεταξύ 2017 και 2037 θα υπάρξει ζήτηση για 538 000 επιπλέον χειριστές αεροσκαφών παγκοσμίως[27].

Τα ενδιαφερόμενα μέρη, ιδίως δε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ορισμένες αεροπορικές εταιρείες και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, εκφράζουν τον προβληματισμό τους για το γεγονός ότι οι χειριστές αεροσκαφών υποχρεώνονται να πληρώνουν στο πλαίσιο της εκπαίδευσής τους, όπως κατά την εκπαίδευσή τους σε γραμμή ενώ ασκούν κανονικά καθήκοντα χειριστή σε αεροσκάφος που εκτελεί εμπορικές πτήσεις.

Για να γίνει κάποιος χειριστής αεροσκάφους χρειάζεται μακρόχρονη και πολυδάπανη εκπαίδευση. Γενικά, η πρόσβαση στο επάγγελμα περιλαμβάνει τρία κύρια βήματα: **βασική εκπαίδευση** για την απόκτηση του πτυχίου χειριστή αεροσκαφών εμπορικών αερομεταφορών (ATPL)[28]· **ειδικότητα σε τύπο** για την πραγματοποίηση πτήσεων με συγκεκριμένο τύπο αεροσκάφους· **εκπαίδευση σε γραμμή**, όπου ο χειριστής αποκτά την πτητική πείρα που απαιτείται για να μπορεί να πραγματοποιεί πτήσεις ως κανονικός χειριστής εκτελώντας επιβατικές πτήσεις ως κανονικός χειριστής (ως δεύτερος ή πρώτος αξιωματικός) στο πλευρό κυβερνήτη που τον εκπαιδεύει στη γραμμή.

Στις πρακτικές που χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση των χειριστών έχουν επέλθει σημαντικές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες. Οι αεροπορικές εταιρείες κατά κανόνα αναλάμβαναν το οικονομικό βάρος της εκπαίδευσης των χειριστών τους, οι οποίοι πολύ συχνά παρέμεναν προσκολλημένοι στον εργοδότη τους για αρκετά χρόνια. Επίσης, μεγάλος αριθμός χειριστών προερχόταν από την πολεμική αεροπορία. Στη μελέτη Ricardo επισημαίνεται ότι, σήμερα, οι περισσότεροι χειριστές χρειάζεται να συνεισφέρουν στη χρηματοδότηση της εκπαίδευσής τους (ως ένα βαθμό) σε όλα τα επίπεδα. Στην πλειονότητά τους καλούνται να πληρώσουν για τη βασική εκπαίδευσή τους και την ειδικότητα σε τύπο. Οι δαπάνες αυτές κατά κανόνα συνιστούν εκπαιδευτικές δαπάνες (όπως ισχύει και σε άλλα

[26] Κανονισμός (ΕΕ) 2018/1139 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Ιουλίου 2018, για τη θέσπιση κοινών κανόνων στον τομέα της πολιτικής αεροπορίας και την ίδρυση Οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Αεροπορική Ασφάλεια, ΕΕ L 212, της 22.8.2018, σ. 1).
[27] Βλέπε υποσημείωση 20.
[28] Η άδεια «παγώνει» μέχρι ο χειριστής να αποκτήσει την απαιτούμενη εκπαίδευση σε γραμμή. Ο χειριστής μπορεί να πετά ως δεύτερος ή πρώτος αξιωματικός.

επαγγέλματα), οι οποίες στην περίπτωση της αεροπορίας είναι ιδιαίτερα υψηλές: η βασική εκπαίδευση μπορεί να κοστίζει έως 100 000 EUR· η ειδικότητα σε τύπο κοστίζει περίπου 30 000 EUR.

4.1.1. «Pay-to-fly»

Σήμερα, η εκπαίδευση σε γραμμή είτε παρέχεται από τον εργοδότη στο πλαίσιο της απασχόλησης ενός άρτι εκπαιδευθέντος χειριστή, είτε οι χειριστές καλούνται να πληρώσουν για την απόκτηση πτητικής πείρας, πρακτική η οποία, σύμφωνα με τη μελέτη Ricardo, καλείται συνήθως «pay-to-fly» ή «αυτοχρηματοδοτούμενη εκπαίδευση σε γραμμή». Δεν υπάρχει κοινά αποδεκτός ορισμός για την πρακτική pay-to-fly σε επίπεδο ΕΕ[29], ούτε σαφής πληροφόρηση για το πόσο διαδεδομένα είναι τέτοιου είδους προγράμματα στην Ευρώπη. Για την απόκτηση της απαιτούμενης πτητικής πείρας, ποσοστό από 2,2 έως 6,1 %[30] των χειριστών που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης Ricardo ανέφεραν ότι υποχρεώθηκαν να συνεισφέρουν οικονομικά κατά την πραγματοποίηση εμπορικών πτήσεων. Αντιστρόφως, 19 από τις 27 αεροπορικές εταιρείες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι δεν χρησιμοποίησαν (ούτε συμμετείχαν σε) τέτοια προγράμματα την τελευταία τριετία[31]. Πιθανοί λόγοι για τους οποίους μπορεί κάποιος να συμμετέχει σε τέτοια προγράμματα είναι 1) για να αποκτήσει πιο γρήγορα το δικαίωμα να ασκεί καθήκοντα κυβερνήτη και, γενικότερα, 2) για να αυξήσει την απασχολησιμότητά του[32]. Οι νεότεροι και λιγότερο πεπειραμένοι χειριστές είναι πιο πιθανό να συμμετέχουν σε τέτοια προγράμματα.

Για τα προγράμματα pay-to-fly δεν υπάρχει ούτε συγκεκριμένη ρύθμιση ούτε απαγόρευση σε ενωσιακό ή εθνικό επίπεδο. Ωστόσο, κάποιες χώρες όπως η Γαλλία ή η Γερμανία θεωρούν ότι οι πρακτικές αυτές αποτελούν δυνητικά μέρος της σχέσης εργασίας κι ως εκ τούτου το κόστος τους δεν θα πρέπει να καλύπτεται από τον χειριστή[33]. Στο πλαίσιο αυτό σημειώνεται επίσης ότι η **πρόταση οδηγίας της Επιτροπής για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση**[34] υποχρεώνει τους εργοδότες να παρέχουν δωρεάν εκπαίδευση στους εργαζομένους όταν η εκπαίδευση αυτή είναι υποχρεωτική βάσει της ενωσιακής ή εθνικής νομοθεσίας ή συναφών συλλογικών συμβάσεων.

4.1.2. Ποιότητα της εκπαίδευσης

---

[29] Ως «pay-to-fly» νοείται κατά κανόνα, στο πλαίσιο της μελέτης και στην παρούσα έκθεση, η πρακτική κατά την οποία, στο πλαίσιο της εκπαίδευσης σε γραμμή, ένας χειριστής που πετά με αεροσκάφος που εκτελεί εμπορική πτήση (π.χ. πτήση που αποφέρει έσοδα), πληρώνει τον αερομεταφορέα για την εκπαίδευση. Ο χειριστής άλλοτε έχει και άλλοτε δεν έχει σύμβαση με τον αερομεταφορέα. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση σε γραμμή μπορεί, όπως και συμβαίνει συχνά, να συνδυάζεται με ειδικότητα σε τύπο, κάτι που δεν θεωρείται ότι συνιστά πρακτική pay-to-fly.

[30] Αναλόγως αν η ειδικότητα σε τύπο περιλαμβανόταν στην απάντηση.

[31] Από τις 8 αεροπορικές εταιρείες που δήλωσαν ότι έχουν χρησιμοποιήσει τέτοιου είδους προγράμματα, τέσσερις ήταν παραδοσιακοί τακτικοί αερομεταφορείς, μία ήταν χαμηλού κόστους, μία «άλλο», και δύο αδιευκρίνιστες.

[32] Στην πλειονότητά τους οι χειριστές που ερωτήθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης Ricardo (62,5 %) είχαν συμμετάσχει με την προσδοκία της εξασφάλισης μόνιμης θέσης εργασίας. Προβλήθηκε επίσης το επιχείρημα ότι η συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα μπορεί να είναι ο μοναδικός τρόπος για να προσληφθεί κανείς από μία αεροπορική εταιρεία. Η μελέτη Ricardo δεν παρέχει περαιτέρω αποδεικτικά στοιχεία ως προς αυτό, ούτε δεδομένα ως προς την κατανομή μεταξύ του 1) και του 2).

[33] Στοιχεία όπως η εξαρτημένη εργασία ή μακρά σχέση με τον αερομεταφορέα μπορεί να αποτελούν ενδείξεις de facto σχέσης εργασίας.

[34] COM(2017) 797.

Η ομάδα για την πολιτική εκπαίδευσης των ιπτάμενων πληρωμάτων (ATPG)[35] εξέφρασε ανησυχίες σχετικά με την ποιότητα των προγραμμάτων εκπαίδευσης που προσφέρουν οι πιστοποιημένες σχολές χειριστών αεροσκαφών. Οι δεξιότητες που αποκτούν οι δόκιμοι δεν αντιστοιχούν πάντοτε στις δεξιότητες που χρειάζονται οι αεροπορικές εταιρείες. Αεροπορικές εταιρείες που αντιπροσωπεύουν σημαντικό μερίδιο της αγοράς της ΕΕ ανέφεραν ότι μεγάλο ποσοστό χειριστών αεροσκαφών που είναι κάτοχοι πτυχίου χειριστή αεροπορικών γραμμών δεν πληρούν τις βασικές απαιτήσεις πρόσληψης των αεροπορικών εταιρειών. Αυτό αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για τους νεαρούς χειριστές αεροσκαφών οι οποίοι, έχοντας ολοκληρώσει μια πολυδάπανη εκπαίδευση, δεν μπορούν να βρουν εργασία. Επίσης, μπορεί μακροπρόθεσμα να οδηγήσει σε έλλειψη ειδικευμένων χειριστών με καλές προοπτικές απασχόλησης, ενδεχόμενο που θα μπορούσε να επηρεάσει την ανάπτυξη του αεροπορικού κλάδου.

Επιπλέον, η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών και της αυτοματοποίησης, με παράδειγμα τα μη επανδρωμένα αεροσκάφη, θα έχει επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό της πολιτικής αεροπορίας, μεταξύ άλλων και στα ιπτάμενα πληρώματα. Στο πλαίσιο της διάσκεψης που οργάνωσε η Επιτροπή στις 20 Νοεμβρίου 2018 σχετικά με την αυτοματοποίηση των μεταφορών και τις επιδράσεις της στο εργατικό δυναμικό, διαπιστώθηκε η ανάγκη η μετάβαση να συνοδεύεται από την αντιμετώπιση του ψηφιακού χάσματος και των ανισοτήτων, την κάλυψη της έλλειψης δεξιοτήτων και την προετοιμασία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων που θα έχει η ευκολότερη μετακίνηση των θέσεων εργασίας σε άλλα μέρη του κόσμου[36].

ΔΡΑΣΗ[37]

Η Επιτροπή, με την υποστήριξη του Οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ασφάλεια της Αεροπορίας (EASA) και σε στενή συνεργασία με τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, θα εξακολουθήσει να αξιολογεί τον τρόπο με τον οποίο η διαδικασία της παραδοσιακής κατάρτισης θα μπορούσε σταδιακά να στραφεί προς την κατάρτιση βάσει στοιχείων και ικανοτήτων, ώστε να διατηρηθεί το υψηλότερο δυνατό επίπεδο ασφάλειας της αεροπορίας, διατηρώντας παράλληλα τη μελλοντική απασχολησιμότητα των χειριστών αεροσκαφών.

Η Επιτροπή [παροτρύνει τον συννομοθέτη να εγκρίνει την πρόταση οδηγίας για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας και] θα παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο η εν λόγω οδηγία, μετά τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, θα έχει αντίκτυπο στην κατάρτιση των πληρωμάτων αεροσκαφών.

Το 2019, η Επιτροπή θα δρομολογήσει μελέτη για τον προσδιορισμό διαφόρων επιλογών πολιτικής για τη στήριξη της μετάβασης προς αυτοματοποιημένες μεταφορές για τους εργαζομένους σε όλους τους τρόπους μεταφοράς, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης και της επανειδίκευσης.

[35] Η οποία επικουρεί τον EASA παρέχοντας συμβουλευτική υποστήριξη σε θέματα εκπαίδευσης χειριστών εμπορικών αεροσκαφών.
[36] https://ec.europa.eu/transport/themes/social/automation_en
[37] Βλ. επίσης οριζόντιες δράσεις στο συμπέρασμα της παρούσας έκθεσης.

4.2. Διατήρηση και προώθηση υψηλών ενωσιακών κοινωνικών προτύπων για τα ιπτάμενα πληρώματα: *τάσεις και προκλήσεις*

4.2.1. Εφαρμοστέο δίκαιο και αρμόδια δικαστήρια

Σύμφωνα με τη μελέτη Ricardo, στην πλειονότητά τους τα μέλη ιπτάμενου πληρώματος που απάντησαν στην έρευνα (82 % των χειριστών αεροσκαφών και 88 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών) ανέφεραν ότι το δίκαιο που διέπει τις συμβάσεις τους είναι το δίκαιο της συμβατικής έδρας βάσης τους. Οι αερομεταφορείς που διατηρούν πολλαπλές επιχειρησιακές βάσεις που χρησιμοποιούνται ως βάση από τα ιπτάμενα πληρώματά τους είναι πιο πιθανό να εφαρμόζουν το δίκαιο της χώρας στην οποία έχουν την κύρια εγκατάστασή τους, ανεξαρτήτως του τόπου βάσης των ιπτάμενων πληρωμάτων.

Λόγω της υψηλής κινητικότητας των ιπτάμενων πληρωμάτων, μπορεί να καταστεί δύσκολος ο προσδιορισμός της νομοθεσίας κοινωνικής ασφάλισης και του εργατικού δικαίου στο οποίο υπάγονται, καθώς και του δικαστηρίου στο οποίο μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

Ο **κανονισμός για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης**[38] προβλέπει κανόνες συντονισμού για την προστασία των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων που διακινούνται εντός της Ευρώπης. Κατά κανόνα, τα άτομα υπόκεινται στη νομοθεσία ενός κράτους μέλους. Ειδικά στην περίπτωση των ιπτάμενων πληρωμάτων η νομοθεσία που εφαρμόζεται είναι εκείνη του κράτους μέλους στο οποίο βρίσκεται η έδρα βάσης του ιπτάμενου πληρώματος, όπως αυτή ορίζεται στη νομοθεσία για την ασφάλεια της αεροπορίας[39]. Η θέσπιση αυτού του συνδετικού παράγοντα συνέβαλε στην ενίσχυση της ασφάλειας δικαίου ως προς την κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης των ιπτάμενων πληρωμάτων.

Ο **πρακτικός οδηγός που εκπόνησε το 2016 το Ευρωπαϊκό Δικαστικό Δίκτυο για αστικές και εμπορικές υποθέσεις**[40] παρέχει εξαιρετικά χρήσιμη καθοδήγηση για τα υψηλής κινητικότητας ιπτάμενα πληρώματα. Οι συμβαλλόμενοι σε μια ατομική σύμβαση εργασίας μπορούν να επιλέγουν το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο και το αρμόδιο δικαστήριο για τους σκοπούς της σύμβασής τους. Για να προστατεύεται ο εργαζόμενος, ως ο ασθενέστερος συμβαλλόμενος, η επιλογή του αρμόδιου δικαστηρίου ισχύει μόνο υπό τις αυστηρές προϋποθέσεις που ορίζονται στον **κανονισμό Βρυξέλλες Ι**[41], ο οποίος αφορά περιπτώσεις διασυνοριακού χαρακτήρα. Όσον αφορά το εφαρμοστέο δίκαιο, οι κανόνες του **κανονισμού Ρώμη Ι**[42] εγγυώνται ότι ανεξαρτήτως της επιλογής που γίνεται, οι εργαζόμενοι δικαιούνται προστασία βάσει των υποχρεωτικών κανόνων του δικαίου της χώρας που θα ήταν εφαρμοστέο ελλείψει της εν λόγω επιλογής. Το δίκαιο αυτό αντιστοιχεί καταρχήν στο δίκαιο

---

[38] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004, για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας, όπως τροποποιήθηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 465/2012.

[39] Τμήμα FTL, ORO.FTL.105 (14), κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 83/2014 της Επιτροπής, της 29ης Ιανουαρίου 2014, σχετικά με την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 965/2012 για τον καθορισμό τεχνικών απαιτήσεων και διοικητικών διαδικασιών όσον αφορά τις πτητικές λειτουργίες σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 216/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

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

[41] Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1215/2012 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Δεκεμβρίου 2012, για τη διεθνή δικαιοδοσία, την αναγνώριση και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις, ΕΕ L 351 της 20.12.2012, σ. 1.

[42] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 593/2008 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Ιουνίου 2008, για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (Ρώμη Ι), ΕΕ L 177 της 4.7.2008, σ. 6.

του τόπου στον οποίο ή από τον οποίο οι εργαζόμενοι συνήθως εκτελούν την εργασία τους. Οι λέξεις «ή από πού» προστέθηκαν από τους συννομοθέτες, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής[43], ώστε να καταστεί δυνατή η εφαρμογή του κανόνα στο προσωπικό που εργάζεται σε αεροσκάφη.

Σε μια σημαντική απόφαση, το Δικαστήριο της ΕΕ αποσαφήνισε πώς θα πρέπει να προσδιορίζεται ο τόπος στον οποίο ή από τον οποίο ο εργαζόμενος συνήθως εκτελεί την εργασία του, στο πλαίσιο διαφοράς που αφορούσε ειδικά τα ιπτάμενα πληρώματα[44]. Το Δικαστήριο έκρινε ότι, μεταξύ των ενδείξεων για τον προσδιορισμό του τόπου αυτού, ο ρόλος της «έδρας βάσης» των ιπτάμενων πληρωμάτων, υπό την έννοια των κανόνων της ΕΕ για την ασφάλεια της αεροπορίας, είναι σημαντικός. Η καταλληλότητά της για τον σκοπό αυτό μπορεί να αμφισβητηθεί μόνον εάν υπάρχει στενότερος σύνδεσμος με άλλον τόπο εργασίας από εκείνον της έδρας βάσης[45], κάτι το οποίο θα πρέπει να εξετάζεται κατά περίπτωση. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι ο τόπος της συνήθους εκτέλεσης της εργασίας δεν μπορεί να εξομοιωθεί με την «εθνικότητα» των αεροσκαφών[46]. Η υπόθεση αφορούσε την εφαρμογή του κανονισμού Βρυξέλλες Ι, αλλά τα ίδια ισχύουν ομοίως και για τον προσδιορισμό του εφαρμοστέου δικαίου από το οποίο δεν μπορεί να υπάρξει παρέκκλιση βάσει του κανονισμού Ρώμη Ι. Από την άποψη αυτή ο κανονισμός Ρώμη Ι αναφέρεται στην ίδια έννοια του τόπου της συνήθους εκτέλεσης της εργασίας. Το Δικαστήριο όρισε ρητά ότι οι δύο πράξεις θα πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται με συνέπεια.

Η Επιτροπή έχει αναφερθεί στην εξέλιξη αυτή στη νομολογία στις πρόσφατες ανταλλαγές απόψεων με τα κράτη μέλη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και τους κοινωνικούς εταίρους. Έχει εκφράσει την προσδοκία της οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην εσωτερική αγορά αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ να τηρούν το σύνολο της ισχύουσας ευρωπαϊκής και εθνικής νομοθεσίας.

Η Επιτροπή, στο πλαίσιο της αξιολόγησης του κανονισμού για τις αεροπορικές γραμμές, η οποία καλύπτει τις πιο κεντρικές πτυχές της εσωτερικής αγοράς αερομεταφορών, εξετάζει, μεταξύ άλλων, τις ανεπιθύμητες κοινωνικές επιπτώσεις της εν λόγω νομοθεσίας, κυρίως στους όρους εργασίας. Παράλληλα, ανέθεσε την εκπόνηση μελέτης στο πλαίσιο της προετοιμασίας για μια μελλοντική εκτίμηση επιπτώσεων ενόψει της πιθανής αναθεώρησης του κανονισμού για τις υπηρεσίες αεροπορικών μεταφορών σε όλες τις πτυχές του.

ΔΡΑΣΗ

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να συνεργάζεται με το Ευρωπαϊκό Δικαστικό Δίκτυο για να αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις πρόσφατες αποφάσεις του Δικαστηρίου της ΕΕ και τις επιπτώσεις τους σε θέματα διεθνούς δικαιοδοσίας και εφαρμοστέου δικαίου στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της πιθανής επικαιροποίησης του πρακτικού οδηγού του 2016 για τους κανονισμούς Ρώμη Ι και Βρυξέλλες Ι, προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι πρόσφατες αποφάσεις του Δικαστηρίου της ΕΕ.

Η Επιτροπή διεξάγει μελέτη που θα τη διευκολύνει να αξιολογήσει την αναγκαιότητα λήψης περαιτέρω μέτρων για τη βελτίωση της λειτουργίας της εσωτερικής αγοράς αερομεταφορών

[43] COM(2005) 650 final.
[44] Απόφαση του Δικαστηρίου της 14ης Σεπτεμβρίου 2017 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-168/16 και C-169/16,*Nogueira κ.λπ.*
[45] Βλ. σκέψη 73 της απόφασης.
[46] Βλ. σκέψεις 75 και 76 της απόφασης.

της ΕΕ, με στόχο, μεταξύ άλλων, τη βελτίωση της ασφάλειας δικαίου για τα υψηλής κινητικότητας ιπτάμενα πληρώματα, συμπεριλαμβανομένων των πληρωμάτων από χώρες εκτός ΕΕ που εργάζονται στην ΕΕ, όσον αφορά το δίκαιο που εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας τους.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν, με τα κατάλληλα μέσα, την επιβολή των υφιστάμενων κανόνων σε εθνικό επίπεδο, καθώς και τη διαρκή συμμόρφωση με το δίκαιο της ΕΕ, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο της ΕΕ.

4.2.2. Απασχόληση μέσω μεσαζόντων, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης

Όπως επιβεβαιώθηκε από τη μελέτη Ricardo, διάφορες μορφές ή πρακτικές απασχόλησης, όπως η έμμεση απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή η αυτοαπασχόληση, αναπτύχθηκαν στην εσωτερική αγορά αερομεταφορών εναλλακτικά προς την παραδοσιακή σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ειδικότερα οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, αλλά και ορισμένα κράτη μέλη, εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τον κίνδυνο δυσμενούς αντικτύπου που μπορεί να έχουν ορισμένες από αυτές τις μορφές απασχόλησης στους όρους απασχόλησης και εργασίας των ιπτάμενων πληρωμάτων. Έχουν επίσης διατυπωθεί ανησυχίες σχετικά με την κατάσταση άνισων όρων ανταγωνισμού που προκύπτει από την κατάχρηση ή την καταστρατήγηση του εφαρμοστέου εργατικού δικαίου από ορισμένους αερομεταφορείς σε βάρος των αερομεταφορέων που όντως συμμορφώνονται με τους σχετικούς ενωσιακούς και εθνικούς κανόνες.

Ο αεροπορικός τομέας προσέφερε ανέκαθεν θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης και όρους απασχόλησης και εργασίας για τα ιπτάμενα πληρώματα που είναι συνήθως καλύτεροι του μέσου όρου[47]. Όπως προκύπτει από τη μελέτη Ricardo, αυτό εξακολουθεί να ισχύει στην πλειονότητα των περιπτώσεων: η σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου απευθείας με αερομεταφορέα παραμένει η επικρατούσα μορφή απασχόλησης για το 80 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών και για το 82 % των χειριστών αεροσκαφών που εργάζονται στην ΕΕ[48]. Σήμερα, η πρόκληση συνίσταται στο να διασφαλιστεί ότι οι εργοδότες διαθέτουν την απαιτούμενη ευελιξία που θα τους επιτρέπει να προσαρμόζονται στις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος, και παράλληλα να εξασφαλιστούν ποιοτικοί όροι εργασίας και ίσοι όροι ανταγωνισμού, σε συμμόρφωση με τους σχετικούς κανόνες και αρχές του ενωσιακού δικαίου[49].

Στη μελέτη Ricardo επισημαίνονται οι δυσκολίες της συλλογής αξιόπιστων στοιχείων σχετικά με τη χρήση εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ή άλλων μεσαζόντων[50]. Στην πλειονότητά τους οι αερομεταφορείς που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι δεν απασχολούν μέλη ιπτάμενου πληρώματος μέσω μεσάζοντα και θεωρούν ότι δεν έχει υπάρξει καμία αλλαγή ως προς αυτό τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, από τη μελέτη προκύπτει ότι τα μέλη πληρώματος

[47] Π.χ. αν και η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και η αυτοαπασχόληση παρουσιάζουν αύξηση, παραμένουν σε σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με άλλους τομείς της συνολικότερης οικονομίας (βλ. SWD(2015) 261).

[48] Ωστόσο, τα ποσοστά διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με το είδος του αερομεταφορέα και την ηλικία του μέλους ιπτάμενου πληρώματος.

[49] Βλ. SWD(2018) 67 όπου υπενθυμίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει καθεμία από τις βασικές αρχές του πυλώνα, καθώς και το πώς εφαρμόζεται.

[50] Πολλοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δεν ήταν σε θέση να προσδιορίσουν τη μορφή του ενδιάμεσου φορέα που τους είχε προσλάβει. ούτε ήταν πάντοτε σε θέση να κατονομάσουν τον πραγματικό τους εργοδότη.

θαλάμου επιβατών σε ποσοστό 9 έως 19 %[51] και οι χειριστές αεροσκαφών σε ποσοστό περίπου 8 % ανέφεραν ότι **απασχολούνται μέσω κάποιας μορφής μεσάζοντα**, και ότι όσοι προσλαμβάνονται μέσω τέτοιου μεσάζοντα εργάζονται στη συντριπτική τους πλειονότητα σε αερομεταφορείς χαμηλού κόστους (97 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών και 69 % των χειριστών αεροσκαφών που συμμετείχαν στην έρευνα). Τα νεαρά μέλη πληρώματος θαλάμου επιβατών είναι πιο πιθανό να εργάζονται βάσει σύμβασης με ενδιάμεσο φορέα[52].

Η απασχόληση μέσω μεσαζόντων παίρνει τη μορφή διαφόρων πρακτικών που ενίοτε περιλαμβάνουν πολύπλοκες αλυσίδες σχέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να μην είναι εύκολο, μερικές φορές, για τα μέλη ιπτάμενου πληρώματος να προσδιορίσουν τον πραγματικό τους εργοδότη. Κάποια από αυτά μπορεί να έχουν συνάψει σύμβαση εργασίας ή να έχουν σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και να έχουν τοποθετηθεί προσωρινά για να εργαστούν σε έναν αερομεταφορέα υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση της αεροπορικής εταιρείας. Οι εργαζόμενοι μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης προστατεύονται από την **οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης**[53] η οποία ορίζει ότι στους εργαζόμενους που απασχολούνται από εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, οι οποίοι παρέχουν προσωρινή εργασία υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση έμμεσου εργοδότη πρέπει να παρέχονται οι ίδιοι τουλάχιστον βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης που θα ίσχυαν για τους εργαζόμενους αυτούς εάν είχαν προσληφθεί απευθείας από την εταιρεία για την ίδια θέση. Αυτό ισχύει για τη διάρκεια της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη.

Το ιπτάμενο πλήρωμα μπορεί επίσης να απασχολείται από άλλη μορφή ενδιάμεσης εταιρείας ή θυγατρική του αερομεταφορέα (εταιρεία ανθρώπινου δυναμικού). Οι πρακτικές αυτές είναι πολύ πιο διαδεδομένες σε μικρό αριθμό αερομεταφορέων και πιο συχνές σε νεαρότερης ηλικίας μέλη ιπτάμενου πληρώματος που εισέρχονται στην αγορά εργασίας.

Οι όροι υπό τους οποίους οι εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιούν προσωπικό μέσω μεσαζόντων, συμπεριλαμβανομένης εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ποικίλλουν ανάλογα με τη νομοθεσία των κρατών μελών. Ωστόσο, σε όλα τα κράτη μέλη οι καταγγελίες για κατάχρηση πρέπει να παρακολουθούνται και να εξετάζονται κατά περίπτωση από τις αρμόδιες αρχές, κυρίως δε τις επιθεωρήσεις εργασίας, και από τα αρμόδια εθνικά δικαστήρια, λαμβανομένων υπόψη των σχετικών ενωσιακών και εθνικών κανόνων. Πρέπει επίσης να βελτιωθεί η ασφάλεια δικαίου. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να γίνεται διάκριση μεταξύ παράνομων πρακτικών και πρακτικών που είναι μεν ιδιαιτέρως πολύπλοκες αλλά νόμιμες. Επιπλέον, οι μεσάζοντες/γραφεία εύρεσης εργασίας μπορούν να έχουν τη βάση τους σε διαφορετικό κράτος μέλος από εκείνο στο οποίο έχει τη βάση του ο αερομεταφορέας και/ή ο εργαζόμενος (βλ. ενότητα 4.2.3). Θα πρέπει να προωθηθεί περαιτέρω σε ολόκληρη την ΕΕ η στενότερη συνεργασία μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας.

Σε επίπεδο ΕΕ, οι κανόνες για την ασφάλεια της αεροπορίας μπορεί να έχουν αντίκτυπο στη χρήση εργαζομένων εδάφους που δεν ανήκουν στην εκάστοτε εταιρεία. Τουλάχιστον τα μισά μέλη του προσωπικού που εκτελούν εργασίες συντήρησης σε κάθε συνεργείο, υπόστεγο

[51] Το 19 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών που απάντησαν στην έρευνα ανέφεραν ότι είχαν συνάψει σύμβαση εργασίας με ενδιάμεση εταιρεία επάνδρωσης ενώ αερομεταφορείς που απάντησαν στην έρευνα ανέφεραν ότι απασχολούσαν το 9 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών μέσω τέτοιων συμβάσεων.

[52] Το ποσοστό είναι υψηλότερο στις ηλικιακές ομάδες 18-29 (34 %) και 30-39 (27 %) εν συγκρίσει με τις ηλικιακές ομάδες 40-49 (11 %) και 50-59 (3 %). Το ποσοστό των χειριστών αεροσκαφών με τέτοιες συμβάσεις είναι σχετικά χαμηλό σε όλες τις ηλικιακές ομάδες.

[53] Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ΕΕ L 327 της 5.12.2008.

αεροσκαφών ή γραμμή πτήσης σε κάθε βάρδια θα πρέπει να είναι μισθωτοί ώστε να διασφαλίζεται σταθερότητα σε οργανωτικό επίπεδο[54]. Όσον αφορά τα ιπτάμενα πληρώματα, οι κανόνες της ΕΕ για την ασφάλεια εφαρμόζονται εξίσου σε όλα τα μέλη των πληρωμάτων ανεξαρτήτως εάν είναι μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι, και συνιστάται στις αεροπορικές εταιρείες να εντοπίζουν και να αμβλύνουν τυχόν συγκεκριμένους κινδύνους στο σύστημα διαχείρισης της ασφάλειάς τους[55].

ΔΡΑΣΗ

Η Επιτροπή, σε στενή συνεργασία με τον Οργανισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Ασφάλεια της Αεροπορίας (EASA) και τους σχετικούς ενδιαφερόμενους φορείς, θα λάβει τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει ότι τα συστήματα των αεροπορικών εταιρειών για τη διαχείριση της ασφάλειας λαμβάνουν υπόψη όλες τις μορφές απασχόλησης και τις πρακτικές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού που απασχολείται μέσω μεσαζόντων και των αυτοαπασχολούμενων.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν, με τα κατάλληλα μέσα, την επιβολή των υφιστάμενων κανόνων για την προστασία των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, καθώς και τη διαρκή συμμόρφωση με το ενωσιακό δίκαιο.

4.2.3. Απόσπαση εργαζομένων

Έχουν τεθεί ορισμένα ζητήματα σχετικά με τον βαθμό στον οποίο χρησιμοποιείται η απόσπαση στην περίπτωση των χειριστών αεροσκαφών και των πληρωμάτων θαλάμου επιβατών, καθώς και σε ποιο βαθμό τούς αφορά η οδηγία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων[56]. Ειδικότερα, ένα ζήτημα είναι κατά πόσον οι εν λόγω κανόνες καταστρατηγούνται από ορισμένους αερομεταφορείς για την αποστολή εργαζομένων με συμβάσεις χαμηλότερης αμοιβής σε χώρες με υψηλότερο κόστος ζωής.

Σύμφωνα με τη μελέτη Ricardo, η οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων[57] εφαρμόζεται κατ' αρχήν στη διακρατική παροχή υπηρεσιών από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης ή επιχειρήσεις που διαθέτουν εργαζομένους. Στη μελέτη εξετάστηκαν δύο επιπλέον περιπτώσεις που θα μπορούσαν να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας: η πλήρης μίσθωση και η προσωρινή τοποθέτηση ιπτάμενων πληρωμάτων σε επιχειρησιακή βάση εκτός της έδρας βάσης τους.

Σύμφωνα με τη μελέτη, η χρησιμοποίηση πληρώματος σε προσωρινή βάση εκτός της έδρας βάσης του είναι σχετικά σπάνια στον αεροπορικό τομέα. Το 6 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών και το 12 % των χειριστών αεροσκαφών δήλωσαν ότι τοποθετήθηκαν με

[54] Αποδεκτά μέσα συμμόρφωσης (AMC 145.A.30(d) Personnel requirements) που εξέδωσε ο EASA βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1321/2014 της Επιτροπής, για τη διαρκή αξιοπλοΐα του αεροσκάφους και των αεροναυτικών προϊόντων, εξαρτημάτων και εξοπλισμού και για την έγκριση των φορέων και του προσωπικού που είναι αρμόδιοι για τα εν λόγω καθήκοντα, ΕΕ L 362 της 17.12.2014, σ. 1.

[55] Βλ. επίσης ενότητα 3.

[57] Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1 (και οδηγία 2014/67/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Μαΐου 2014, για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ, ΕΕ L 159 της 28.5.2014, σ. 11, «η οδηγία εφαρμογής»).

κάποια μορφή προσωρινής απόσπασης σε άλλο κράτος μέλος. Από τους 24 αερομεταφορείς, οι 18 δήλωσαν ότι δεν τοποθετούν πλήρωμα εκτός της έδρας βάσης του. Επιπλέον, η μελέτη επιβεβαιώνει ότι οι συμφωνίες πλήρους μίσθωσης δεν αποτελούν συχνό φαινόμενο. Μόνο 4 στους 23 αερομεταφορείς ανέφεραν ότι χρησιμοποιούν εργαζόμενους τοποθετημένους προσωρινά σε βάση που δεν είναι η έδρα βάσης τους στο πλαίσιο συμφωνίας μίσθωσης[58].

Οι συνεντεύξεις με ενδιαφερόμενα μέρη επιβεβαιώνουν επίσης ότι η οδηγία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων δεν ισχύει εν γένει στην περίπτωση των ιπτάμενων πληρωμάτων. Παράλληλα, ορισμένοι ερωτηθέντες στο πλαίσιο της μελέτης υπογράμμισαν την έλλειψη ευαισθητοποίησης των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των εθνικών αρχών, όσον αφορά τα δικαιώματα που ισχύουν στο κράτος μέλος στο οποίο τοποθετήθηκαν προσωρινά, καθώς και την έλλειψη ενημέρωσης από τον εργοδότη σχετικά με τα εν λόγω δικαιώματα. Τα ενδιαφερόμενα μέρη ανέφεραν επίσης ζητήματα όσον αφορά την επιβολή των κανόνων, ξεκινώντας από το ποιος είναι υπεύθυνος για την επιβολή των κανόνων.

Οι πράξεις πλήρους μίσθωσης προσθέτουν ένα ακόμη επίπεδο νομικής πολυπλοκότητας για τα ιπτάμενα πληρώματα, καθώς συνίστανται στη μίσθωση αεροσκαφών με ιπτάμενα πληρώματα που πραγματοποιείται για λογαριασμό άλλου αερομεταφορέα (μισθωτής). Οι εν λόγω πράξεις μπορεί να περιλαμβάνουν αεροσκάφη και ιπτάμενα πληρώματα από τρίτες χώρες. Από την επιτόπια έρευνα που διενεργήθηκε στο πλαίσιο της μελέτης Ricardo αναδείχθηκαν οι προβληματισμοί των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με την πιθανή χρήση συμφωνιών πλήρους μίσθωσης για την καταστρατήγηση απεργιών ή εφαρμοστέων κανόνων του κοινωνικού και εργατικού δικαίου[59].

Η οδηγία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων εφαρμόζεται σε αεροπορικές εταιρείες, εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και άλλους μεσάζοντες που αποσπούν προσωρινά εργαζόμενους («αποσπασμένοι εργαζόμενοι») σε άλλο κράτος μέλος στο πλαίσιο της παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών στο εν λόγω κράτος μέλος.

Ιπτάμενα πληρώματα που ουσιαστικά τοποθετούνται για προσωρινή εργασία σε άλλο κράτος μέλος, κάτι που μπορεί να ισχύει στο πλαίσιο συμφωνίας πλήρους μίσθωσης, θα μπορούσαν εξ ορισμού να χαρακτηριστούν ως αποσπασμένοι εργαζόμενοι εφόσον υπάρχει σχέση εργασίας μεταξύ του ιπτάμενου πληρώματος και του εκμισθωτή καθ' όλη τη διάρκεια της μίσθωσης. Αυτό θα πρέπει να αξιολογείται κατά περίπτωση. Τα ιπτάμενα πληρώματα που μετατίθενται σε άλλη βάση (ήτοι, που τοποθετούνται σε νέα έδρα βάσης) δεν θα μπορούσαν να θεωρηθούν αποσπασμένοι εργαζόμενοι, εκτός εάν πληρούν τις συγκεκριμένες προϋποθέσεις που προβλέπονται στην οδηγία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων για τον σκοπό αυτό.

Οι πρόσφατες τροποποιήσεις της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων[60] που θεσπίζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία στον ίδιο τόπο πρέπει να μεταφερθούν από τα κράτη μέλη έως τις 30 Ιουλίου 2020 και να εφαρμοστούν από την εν λόγω ημερομηνία. Αυτό θα διευκολύνει τη διακρατική παροχή υπηρεσιών, ενώ παράλληλα θα διασφαλίζει τον θεμιτό ανταγωνισμό και τον σεβασμό των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων. Ένα

[58] Τα αριθμητικά στοιχεία θα πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή, καθώς οι συμφωνίες πλήρους μίσθωσης χρησιμοποιούνται συνήθως μόνο προσωρινά και ορισμένες φορές για μία μόνο πτήση.

[59] Λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος όσων απάντησαν, δεν ήταν δυνατή η δοκιμή και επαλήθευση των ισχυρισμών αυτών, όπως επισημαίνεται στη μελέτη Ricardo.

[60] Τροποποιήσεις που εισάγονται μέσω της οδηγίας (ΕΕ) 2018/957 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 2018, για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων, ΕΕ L 173 της 9.7.2018, σ. 16.

σύνολο σημαντικών τροποποιήσεων αφορά την επέκταση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως περιγράφεται στη ενότητα 4.2.2[61], στους αποσπασμένους απασχολούμενους επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης ή επιχειρήσεων που διαθέτουν εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των ιπτάμενων πληρωμάτων, ενώ διατηρείται η δυνατότητα του κράτους μέλους υποδοχής να αποφασίζει να εφαρμόζει και άλλους όρους και συνθήκες απασχόλησης που ισχύουν για τους εργαζομένους επιχείρησης προσωρινής απασχόλησης στο εν λόγω κράτος.

Η αποτελεσματικότερη εφαρμογή και επιβολή της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων από τις σχετικές εθνικές αρχές σε περιπτώσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας θα συμβάλει στη βελτίωση των όρων εργασίας των ιπτάμενων πληρωμάτων και της ασφάλειας δικαίου, καθώς και στην εξασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού εντός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Η **οδηγία εφαρμογής** έχει ως στόχο να διασφαλίζει ότι οι κανόνες για την απόσπαση εργαζομένων επιβάλλονται και τηρούνται επαρκώς από όλες τις επιχειρήσεις. Για τη διαπίστωση πραγματικών αποσπάσεων και την πρόληψη καταχρήσεων και καταστρατήγησης των κανόνων, στο άρθρο 4 της εν λόγω οδηγίας παρατίθενται πραγματικά στοιχεία που μπορούν να λαμβάνονται υπόψη στη συνολική αξιολόγηση κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης.

Η δημιουργία της **Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας**[62] θα συμβάλει επίσης στη διασφάλιση της επιβολής των κανόνων της ΕΕ για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού με δίκαιο, απλό και αποτελεσματικό τρόπο. Η Αρχή αναμένεται να συγκροτηθεί και να αρχίσει να λειτουργεί το 2019 και να επιτύχει πλήρη επιχειρησιακή ικανότητα έως το 2023. Η Επιτροπή προτείνει ο ρόλος της Αρχής να είναι η στήριξη της συνεργασίας μεταξύ των χωρών της ΕΕ για τη διασυνοριακή επιβολή της σχετικής νομοθεσίας της ΕΕ, μεταξύ άλλων, για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, εξασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό τη συνέχεια του έργου της τρέχουσας ευρωπαϊκής πλατφόρμας για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Σε αυτό περιλαμβάνεται η διευκόλυνση της διενέργειας κοινών επιθεωρήσεων. Η Αρχή θα πρέπει να μεσολαβεί και να διευκολύνει την επίλυση διασυνοριακών διαφορών μεταξύ εθνικών αρχών. Θα πρέπει επίσης να διευκολύνει την πρόσβαση των ιδιωτών και των εργοδοτών σε πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους καθώς και στις σχετικές υπηρεσίες.

ΔΡΑΣΗ

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να συνεργάζεται με τα κράτη μέλη μέσω της επιτροπής εμπειρογνωμόνων για την απόσπαση εργαζομένων προκειμένου να βελτιώσει την εφαρμογή της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων και της οδηγίας εφαρμογής, και ιδίως να συμβάλει στη μεταφορά και εφαρμογή της αναθεωρημένης οδηγίας, με σκοπό κυρίως τη βελτίωση της ίσης μεταχείρισης και την πρόληψη της διασυνοριακής απάτης.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν, με τα κατάλληλα μέσα, την επιβολή των υφιστάμενων κανόνων για την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, καθώς και να διασφαλίσουν τη διαρκή συμμόρφωση με το δίκαιο της ΕΕ, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο της ΕΕ.

4.2.4. Αυτοαπασχόληση

[61] Άρθρο 5 της οδηγίας 2008/104/ΕΚ.
[62] COM(2018) 131.

Σύμφωνα με τη μελέτη Ricardo, οι πρακτικές αυτοαπασχόλησης περιλαμβάνουν συνήθως την ανάθεση συμβάσεων από τους αερομεταφορείς σε αυτοαπασχολούμενους χειριστές αεροσκαφών, είτε απευθείας είτε μέσω ενδιάμεσου φορέα. Επίσης, υπάρχουν και πιο σύνθετες πρακτικές. Αυτές μπορεί να αφορούν, για παράδειγμα, πολλούς μεσάζοντες ή τη σύσταση εταιρείας περιορισμένης ευθύνης από ομάδα αυτοαπασχολούμενων χειριστών αεροσκαφών. Σύμφωνα με τη μελέτη Ricardo, η αυτοαπασχόληση δεν αποτελεί συνήθη μορφή απασχόλησης στους αερομεταφορείς της Ευρώπης. Η αυτοαπασχόληση φαίνεται να είναι άνευ σημασίας όσον αφορά την απασχόληση πληρώματος θαλάμου επιβατών. Από τους χειριστές αεροσκαφών που ερωτήθηκαν, το 9 % δήλωσαν ότι είναι αυτοαπασχολούμενοι[63]. Το 75 % των εν λόγω χειριστών αεροσκαφών δήλωσαν ότι απασχολούνταν από αερομεταφορέα χαμηλού κόστους, εκ των οποίων το 59 % απασχολούνταν από έναν συγκεκριμένο αερομεταφορέα.

Οι πρακτικές αυτοαπασχόλησης γενικά μπορούν να προσφέρουν στους αερομεταφορείς αυξημένη ευελιξία και να τους δίνουν τη δυνατότητα να ανταποκρίνονται στις αλλαγές στο πλαίσιο μιας άκρως ανταγωνιστικής αγοράς. Από την ανάλυση των απαντήσεων στην έρευνα προκύπτει ότι σημαντικό ποσοστό των χειριστών αεροσκαφών που δήλωσαν αυτοαπασχολούμενοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε έναν μόνο αερομεταφορέα. Ασκούν επαγγελματική δραστηριότητα υπό την εποπτεία του αερομεταφορέα και εξαρτώνται από αυτόν και, ως εκ τούτου, δεν είναι πιθανό να θεωρούνται πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι[64].

Ο βαθμός στον οποίο τα ιπτάμενα πληρώματα είναι όντως αυτοαπασχολούμενοι ή εκ των πραγμάτων σε σχέση μισθωτής εργασίας (ψευδο-αυτοαπασχόληση) έχει αποτελέσει αντικείμενο διαφόρων μελετών[65]. Σύμφωνα με το ισχύον ενωσιακό και εθνικό δίκαιο, η παρακολούθηση και αξιολόγηση του κατά πόσον οι εν λόγω πρακτικές μπορούν να θεωρηθούν περιπτώσεις πραγματικής ή συγκεκαλυμμένης αυτοαπασχόλησης εναπόκειται κατά κύριο λόγο στις εθνικές αρχές, κατά περίπτωση. Οι προσεγγίσεις της αυτοαπασχόλησης διαφέρουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, τόσο όσον αφορά τον ορισμό όσο και όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των αυτοαπασχολούμενων.

Εντούτοις, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ, για τον καθορισμό του κατά πόσον ένα συμβαλλόμενο μέρος σε σύμβαση εργασίας είναι μισθωτός για τους σκοπούς των κανονισμών «Βρυξέλλες Ι» και «Ρώμη Ι» (και, ως εκ τούτου, μπορεί να απολαύει άλλων κανόνων προστασίας όσον αφορά μεμονωμένη σύμβαση εργασίας), οι σχετικοί παράγοντες είναι οι εξής: δημιουργία διαρκούς σχέσης που εντάσσει τον εργαζόμενο σε ένα συγκεκριμένο οργανικό πλαίσιο της επιχείρησης του εργοδότη[66] και σχέση εξάρτησης του εργαζόμενου έναντι του εργοδότη[67].

Όσον αφορά την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων, στην πάγια νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ ορίζονται οι έννοιες του «εργαζόμενου» και της «υπηρεσίας» (η οποία

[63] Το 8 % δήλωσαν ότι προσλήφθηκαν μέσω ενδιάμεσων εταιρειών και το 1 % ότι προσλήφθηκαν απευθείας από τον αερομεταφορέα.

[64] Το 90 % των αυτοαπασχολούμενων χειριστών αεροσκαφών δήλωσαν ότι δεν έχουν το ελεύθερο να απασχολούνται ταυτόχρονα από άνω του ενός αερομεταφορείς και το 93 % δήλωσαν ότι δεν μπορούν να επιλέξουν πότε, πού και για ποιον επιθυμούν να εργαστούν —τα οποία αποτελούν δύο ισχυρούς δείκτες αυτοαπασχόλησης.

[65] Βλ. τη μελέτη Ricardo.

[66] Απόφαση της 15ης Ιανουαρίου 1987 στην υπόθεση 266/85, Shenavai· βλ. επίσης απόφαση της 15ης Φεβρουαρίου 1989 στην υπόθεση 32/88, Six Constructions.

[67] Απόφαση της 10ης Σεπτεμβρίου 2015 στην υπόθεση 47/14.

αποτελεί διασυνοριακή δραστηριότητα που εκτελείται εκτός σχέσης εργασίας). Το γεγονός ότι ένα άτομο ασκεί δραστηριότητες χωρίς να δεσμεύεται από σύμβαση εργασίας δεν συνεπάγεται από μόνο του ότι το άτομο δεν αποτελεί εργαζόμενο κατά την έννοια του άρθρου 45 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό θα πρέπει να αξιολογείται κατά περίπτωση. Στη νομολογία του, το Δικαστήριο της ΕΕ έχει θεσπίσει την ακόλουθη αυτοτελή ευρωπαϊκή έννοια του εργαζόμενου: «Φυσικό πρόσωπο το οποίο, για ορισμένο χρονικό διάστημα, παρέχει υπηρεσίες για λογαριασμό και υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου έναντι αμοιβής». Άτομο το οποίο είναι εκ των πραγμάτων εργαζόμενος για τους σκοπούς του εργατικού δικαίου της ΕΕ θα πρέπει να χαρακτηρίζεται ως εργαζόμενος και να υπόκειται στο σχετικό εργατικό δίκαιο της ΕΕ. Από την άλλη πλευρά, οι πραγματικοί αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες ανεξάρτητα, υπό ιδία ευθύνη και αναλαμβάνοντας τον κίνδυνο για την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, δεν θα πρέπει να θεωρούνται εργαζόμενοι καθώς δεν πληρούν τα κριτήρια που ανέπτυξε το Δικαστήριο της ΕΕ[68].

Για να συμβάλει στην αντιμετώπιση ορισμένων από τα ζητήματα που προσδιορίζονται ανωτέρω, ιδίως δε της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, η Επιτροπή πρότεινε ορισμένες πρωτοβουλίες. Εκτός από τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας (βλ. ενότητα 4.2.3), η **πρόταση οδηγίας της Επιτροπής σχετικά με διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας** παρέχει σε όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που απασχολούνται σε ευέλικτες, άτυπες και νέες μορφές εργασίας, πρόσθετη προστασία (π.χ. πρόσβαση σε διαφανείς πληροφορίες σχετικά με τη σχέση τους, νέα ουσιαστικά δικαιώματα και μέτρα επιβολής). Το ιπτάμενο προσωπικό, που ψευδώς ταξινομείται ως αυτοαπασχολούμενο, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας.

Επιπλέον, η **ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την αδήλωτη εργασία**, που θεσπίστηκε τον Μάιο του 2016 με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, έχει ήδη εξετάσει το ζήτημα της ψευδο-αυτοαπασχόλησης σε ειδικό σεμινάριο για τις οδικές μεταφορές (Ιούνιος 2018) και μελέτης για την ψευδο-αυτοαπασχόληση[69]. Οι αντιπρόσωποι ανταλλάσσουν πληροφορίες και ορθές πρακτικές και αναπτύσσουν στενότερη διασυνοριακή συνεργασία, μεταξύ άλλων με σκοπό την πρόληψη της διασυνοριακής απάτης. Σε κάθε χώρα, στόχος είναι να σφυρηλατηθούν στενότεροι δεσμοί μεταξύ όλων των αρχών που ασχολούνται με την αδήλωτη εργασία, όπως επιθεωρήσεις εργασίας, φορολογικές αρχές και οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης.

Σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, η Επιτροπή υποστηρίζει επίσης την αποτελεσματική πρόσβαση των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων στην κοινωνική προστασία[70] και ενέκρινε σχετική πρόταση[71]. Οι αυτοαπασχολούμενοι και τα άτομα με άτυπες συμβάσεις απασχόλησης δεν καλύπτονται επαρκώς από άποψη κοινωνικής ασφάλισης και δεν διαθέτουν ασφάλιση ανεργίας ή πρόσβαση σε συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

---

[68] Αποφάσεις της 3ης Ιουλίου 1986 στην υπόθεση 66/85, Deborah Lawrie-Blum· της 14ης Οκτωβρίου 2010 στην υπόθεση C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère· της 9ης Ιουλίου 2015 στην υπόθεση C-229/14, Balkaya· της 4ης Δεκεμβρίου 2014 στην υπόθεση C-413/13, FNV Kunsten· και της 17ης Νοεμβρίου 2016 στην υπόθεση C-216/15, Ruhrlandklinik.

[69] «Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment» (Heyes & Hastings, 2017).

[70] IP 18-1624.

[71] COM(2018) 132.

ΔΡΑΣΗ

Η Επιτροπή καλεί τους συννομοθέτες να εγκρίνουν την πρόταση οδηγίας για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν τη σύσταση[72] σχετικά με την πρόσβαση όλων των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων στην κοινωνική προστασία, που συμφωνήθηκε σε πολιτικό επίπεδο τον Δεκέμβριο του 2018, ιδίως εκείνων οι οποίοι, λόγω του καθεστώτος απασχόλησής τους, δεν καλύπτονται επαρκώς από τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την αδήλωτη εργασία θα διοργανώσει το 2019 σεμινάριο για τη διερεύνηση τρόπων αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών, με ιδιαίτερη έμφαση στην ψευδο-αυτοαπασχόληση των ιπτάμενων πληρωμάτων και τη διασυνοριακή συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών[73].

Η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν, με τα κατάλληλα μέσα, την επιβολή των υφιστάμενων κανόνων εργατικού δικαίου σε εθνικό επίπεδο, καθώς και τη διαρκή συμμόρφωση με το δίκαιο της ΕΕ, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο της ΕΕ.

4.2.5. Πληρώματα στην ΕΕ από τρίτες χώρες και διεθνείς πτυχές

Οι αερομεταφορείς αδειοδοτημένοι εντός του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου ανέκαθεν χρησιμοποιούσαν πληρώματα από χώρες εκτός ΕΕ σε συγκεκριμένες γραμμές για πολιτιστικούς και γλωσσικούς λόγους. Η μελέτη Ricardo επιβεβαίωσε ότι αυτό ισχύει κυρίως για τις πτήσεις από/προς τρίτες χώρες και λιγότερο για τις πτήσεις εντός του ΕΟΧ. Στη μελέτη επισημαίνονται συγκεκριμένοι αερομεταφορείς που χρησιμοποιούν πληρώματα από τρίτες χώρες. Από τα συγκεντρωθέντα στοιχεία δεν προκύπτει ούτε πόσο διαδεδομένη είναι αυτή η πρακτική ούτε κατά πόσο η έδρα βάσης του ιπτάμενου πληρώματος που χρησιμοποιείται βρίσκεται σε τρίτη χώρα ή στην ΕΕ. Στην πλειονότητά τους οι αεροπορικές γραμμές που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι δεν χρησιμοποιούν πληρώματα από τρίτες χώρες σε γραμμές εντός της ΕΕ.

Ο **κώδικας συνόρων του Σένγκεν**[74] περιέχει συγκεκριμένους κανόνες για τα ιπτάμενα πληρώματα που διέρχονται από χώρα του Σένγκεν ή παραμένουν σε χώρα του Σένγκεν για λόγους ανάπαυσης. Οι κάτοχοι άδειας κυβερνήτη αεροσκάφους ή πιστοποιητικού μέλους πληρώματος (Crew Member Certificate) μπορούν να επιβιβάζονται και να αποβιβάζονται στον αερολιμένα ενδιάμεσης στάσης ή άφιξης χωρίς να χρειάζεται να πληρούνται οι προϋποθέσεις βραχείας παραμονής σε κράτος μέλος (έως τρεις μήνες).

Ενδέχεται, ωστόσο, να τυγχάνουν εφαρμογής άλλοι ενωσιακοί ή εθνικοί κανόνες που ρυθμίζουν τις προϋποθέσεις παραμονής και εργασίας στην οικεία χώρα. Σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ για τη νόμιμη μετανάστευση, στα ιπτάμενα πληρώματα από χώρες εκτός ΕΕ η βάση των οποίων βρίσκεται σε κράτος μέλος και έχουν άδεια εργασίας και διαμονής πρέπει να εξασφαλίζεται ίση μεταχείριση με τους υπηκόους του εν λόγω κράτους, όσον

[72] Πολιτική συμφωνία επιτεύχθηκε στις 6.12.2018.
[73] Το πρόγραμμα εργασίας 2019-2020 εγκρίθηκε στις 19.10.2018.
[74] Κανονισμός (ΕΕ) 2016/399 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 2016, περί κώδικα της Ένωσης σχετικά με το καθεστώς διέλευσης προσώπων από τα σύνορα (κώδικας συνόρων του Σένγκεν), ΕΕ L 77 της 23.3.2016, σ. 1.

αφορά, για παράδειγμα, τους όρους εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση. Το παραπάνω λειτουργεί ως μέτρο διασφάλισης για τον περιορισμό του αθέμιτου ανταγωνισμού που μπορεί να προκύψει από ενδεχόμενη εκμετάλλευση υπηκόων τρίτων χωρών.

Ωστόσο, η έλλειψη καθολικών εργασιακών προτύπων στην πολιτική αεροπορία επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας της ΕΕ και των κρατών μελών όσον αφορά τις γραμμές τόσο εντός όσο και εκτός ΕΕ. Η Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία έχει μεταφερθεί στο δίκαιο της ΕΕ, υπήρξε ιδιαίτερα αποτελεσματική στη ρύθμιση των όρων εργασίας και στην επιβολή τους στον παγκόσμιο κλάδο των θαλάσσιων μεταφορών. Ωστόσο, σε αντίθεση με τον κλάδο της ναυτιλίας, στους κόλπους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας δεν υπάρχει ομοφωνία ως προς την εξέταση μιας διεθνούς σύμβασης εργασίας για την πολιτική αεροπορία.

Κατά παράδοση, οι διμερείς συμφωνίες αεροπορικών μεταφορών δεν περιέχουν διατάξεις που αφορούν τις διαστάσεις της κοινωνικής προστασίας και των εργασιακών σχέσεων. Στις συμφωνίες αεροπορικών μεταφορών με τρίτες χώρες η ΕΕ επιδιώκει να περιλαμβάνονται φιλόδοξες κοινωνικές και εργασιακές ρήτρες, και θα εξακολουθήσει να το επιδιώκει.

ΔΡΑΣΗ
Η Επιτροπή έχει αναλάβει τη διενέργεια ελέγχου καταλληλότητας της νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με τη νόμιμη μετανάστευση[75], στο πλαίσιο του οποίου θα αποτιμηθεί μεταξύ άλλων η κατάσταση των υψηλής κινητικότητας ιπτάμενων πληρωμάτων τρίτων χωρών.
Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να προάγει υψηλά κοινωνικά και εργασιακά πρότυπα για τις διεθνείς αερομεταφορές, εισηγούμενη φιλόδοξες κοινωνικές και εργασιακές ρήτρες στις συμφωνίες αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ με τρίτες χώρες.

4.3. Προαγωγή της ισότητας των φύλων και της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής

Η εργασία στον τομέα των αεροπορικών μεταφορών διατηρεί μια ιδιαίτερη θετική εικόνα[76] τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες. Επίσης, η ισόρροπη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στις αερομεταφορές βρίσκεται σε καλύτερο επίπεδο σε σχέση με άλλους τρόπους μεταφοράς. Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 40 % του εργατικού δυναμικού του τομέα των αεροπορικών μεταφορών[77]. Ωστόσο, ενώ το ποσοστό των γυναικών στα πληρώματα θαλάμου επιβατών είναι υψηλό, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 5 %[78] περίπου των χειριστών αεροσκαφών παγκοσμίως.

[75] Με βάση τα πορίσματα του ελέγχου καταλληλότητας θα δρομολογηθεί διαδικασία διαβούλευσης υψηλού επιπέδου (βλ. COM(2018) 635).
[76] https://ec.europa.eu/transport/themes/social/studies/social_en.
[77] Αντίθετα, στο σύνολο των εργαζομένων στον τομέα των μεταφορών οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 22 % (Έρευνα εργατικού δυναμικού της Eurostat).
[78] https://sesarju.eu/sites/default/files/documents/SESAR%20women%20in%20aviation.pdf.

Κατά τις προσεχείς δεκαετίες, ο κλάδος των αερομεταφορών αναμένεται να αναπτυχθεί και πρέπει ως εκ τούτου να παραμείνει ελκυστικός χώρος εργασίας για τους νέους και να προσελκύσει περισσότερες γυναίκες στο επάγγελμα του χειριστή αεροσκαφών.

Το 2017 η Επιτροπή δρομολόγησε την πρωτοβουλία *Women in Transport – EU Platform for Change*[79] (Γυναίκες στις μεταφορές – ενωσιακή πλατφόρμα αλλαγής) με στόχο την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες στον τομέα των μεταφορών. Το 2019 η Επιτροπή δημοσίευσε μελέτη με τίτλο Business case to increase female employment in Transport[80] (Επιχειρηματική σκοπιμότητα της αυξημένης γυναικείας απασχόλησης στον τομέα των μεταφορών), η οποία περιλαμβάνει θετικά παραδείγματα από τον αεροπορικό τομέα όσον αφορά την παροχή κινήτρων πρόσληψης των γυναικών. Τα έμφυλα στερεότυπα εξακολουθούν να είναι πολύ καθοριστικά σε ό, τι αφορά το επάγγελμα του χειριστή αεροσκαφών.

Όσον αφορά τις πρακτικές απασχόλησης, από τη μελέτη Ricardo προκύπτει ότι το γυναικείο ιπτάμενο προσωπικό είναι πιο πιθανό να απασχολείται απευθείας παρά μέσω μεσάζοντα. Η σχετική διαφορά, ωστόσο, οφείλεται μάλλον σε παράγοντες διαφορετικούς από το φύλο, όπως η εμπειρία, η ηλικία και τα εργασιακά καθήκοντα του εργαζόμενου στην εταιρεία.

Παρόλο που η αυτοαπασχόληση θα έπρεπε λογικά να προσφέρει μεγαλύτερο έλεγχο επί των ωρών εργασίας, οι χειριστές αεροσκαφών που εργάζονται με το συγκεκριμένο καθεστώς ανέφεραν ότι ισχύει το αντίθετο, και ότι αν εργαστούν με ωράριο μικρότερο του πλήρους κινδυνεύουν να χάσουν ακόμη περισσότερη δουλειά. Αποτέλεσμα αυτού είναι η σημαντική μείωση του αριθμού του αυτοπασχολούμενου ιπτάμενου προσωπικού που δηλώνει ικανοποιημένο από τον χρόνο που περνά στο σπίτι του.

Η καλύτερη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών θα προσελκύσει περισσότερες γυναίκες στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων και στον τομέα των αερομεταφορών. Η προτεινόμενη **οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής**[81] αποσκοπεί στην αύξηση της χρήσης των οικογενειακών αδειών από τους άνδρες, συμβάλλοντας έτσι στην επίτευξη αυτού του στόχου. Επιπλέον, οι ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες να επιτρέπουν τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να εξισορροπούν καλύτερα τα επαγγελματικά καθήκοντα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, θα αυξήσουν την ικανοποίηση από την εργασία και θα συμβάλουν στην ελκυστικότητα του επαγγέλματος.

Τα στοιχεία σχετικά με τις παροχές μητρότητας και πατρότητας που συγκεντρώθηκαν στο πλαίσιο της μελέτης Ricardo επιβεβαιώνουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες που εργάζονται με εναλλακτικές μορφές απασχόλησης[82] είναι λιγότερο πιθανό να λαμβάνουν το ίδιο επίδομα και την ίδια άδεια μητρότητας/πατρότητας με τους άμεσα απασχολούμενους συναδέλφους τους[83].

---

[79] https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en. Σε αυτή την ιστοσελίδα μπορούν επίσης να κοινοποιηθούν οι ορθές πρακτικές και μπορεί να υπογραφεί ηλεκτρονικά η διακήρυξη σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες και τους άνδρες στον τομέα των μεταφορών (μέχρι σήμερα έχει συγκεντρώσει περίπου 1 000 υπογραφές).

[80] διατίθεται στην ιστοσελίδα της πλατφόρμας.

[81] COM(2017) 253 final.

[82] Εναλλακτικά προς τις συμβάσεις απευθείας απασχόλησης και τις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

[83] Σύμφωνα με τη μελέτη, το 59 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών και το 69 % των χειριστών αεροσκαφών που απασχολούνται απευθείας από αερομεταφορείς δήλωσαν ότι έχουν πρόσβαση σε επίδομα μητρότητας/πατρότητας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Το 48 % των μελών πληρώματος θαλάμου επιβατών και το 48 % των χειριστών αεροσκαφών που απασχολούνται μέσω μεσάζοντα επιβεβαίωσαν ότι έχουν πρόσβαση σε επίδομα μητρότητας/πατρότητας σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Λιγότεροι από τους μισούς χειριστές αεροσκαφών που απασχολούνται μέσω μεσάζοντα έχουν πρόσβαση σε άδεια μητρότητας/πατρότητας. Για τις εργαζόμενες μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, το πιο σημαντικό ζήτημα είναι ο κίνδυνος απώλειας της εργασίας τους, δεδομένου ότι ενίοτε οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν ανανεώνονται μετά από μια εγκυμοσύνη. Σύμφωνα με τη μελέτη Ricardo, οι κίνδυνοι αυτοί είναι υψηλότεροι για τα άτομα που εργάζονται για αερομεταφορείς χαμηλού κόστους απ' ότι για εκείνους που εργάζονται για τους παραδοσιακούς αερομεταφορείς.

ΔΡΑΣΗ

Η Επιτροπή ενθαρρύνει ενεργά τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα των αερομεταφορών να προτείνουν συγκεκριμένες δράσεις για την πρωτοβουλία *Γυναίκες στις μεταφορές – ενωσιακή πλατφόρμα αλλαγής* προκειμένου να βελτιωθούν η απασχόληση και οι συνθήκες εργασίας για την προσέλκυση και τη διατήρηση των γυναικών στα επαγγέλματα ιπτάμενου προσωπικού.

Η Επιτροπή θα υποστηρίξει ενεργά την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων σχετικά με την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής[84], για τη στήριξη ενός εργατικού δυναμικού με περισσότερο ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Θα δρομολογήσει επίσης δύο μελέτες που θα την βοηθήσουν 1) να αναπτύξει μια εργαλειοθήκη για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που θα αποσκοπεί στην καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των νέων όσον αφορά τα επαγγέλματα στον τομέα των μεταφορών· 2) να προσδιορίσει τις ορθές πρακτικές για την οργάνωση των κύκλων κινήσεων του προσωπικού με τον πιο φιλικό προς την οικογένεια τρόπο, οι οποίες θα τεθούν στη διάθεση όλων των ενδιαφερομένων μερών.

5. ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΕΝΕΡΓΟΥ ΚΑΙ ΔΙΕΞΟΔΙΚΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

Η Επιτροπή είναι πλήρως προσηλωμένη στη στήριξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, όπως αποτυπώνεται στην όγδοη αρχή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων[85] και στην κοινή δήλωση σχετικά με μια Νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο, της 27ης Ιουνίου 2016[86]. Η επιτροπή ευρωπαϊκού τομεακού κοινωνικού διαλόγου στην πολιτική αεροπορία καλύπτει τρεις ομάδες εργασίας: τα ιπτάμενα πληρώματα, την επίγεια εξυπηρέτηση και τη διαχείριση της εναέριας κυκλοφορίας[87].

Στις σημαντικότερες προκλήσεις που έχει προσδιορίσει η εν λόγω επιτροπή συγκαταλέγονται η απουσία ίσων όρων ανταγωνισμού σε παγκόσμιο επίπεδο, το ολοένα ανταγωνιστικότερο περιβάλλον και οι διαρθρωτικές αλλαγές στις μορφές απασχόλησης, καθώς και η ανάπτυξη της πρωτοβουλίας του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Ουρανού[88].

Στο πλαίσιο αυτό είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι, για την εξεύρεση συναινετικών λύσεων στα αιτήματα και τα συμφέροντα του κλάδου, ο κοινωνικός διάλογος σε ευρωπαϊκό

[84] Προτάθηκε στις 26 Απριλίου 2017

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

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

[87] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPageId=1829

[88] Στήριξη στο έργο της επιτροπής τομεακού κοινωνικού διαλόγου παρέχεται μέσω της διοργάνωσης συναντήσεων και της χρηματοδότησης σχεδίων κατόπιν προσκλήσεων υποβολής προτάσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

επίπεδο προϋποθέτει αντιπροσωπευτικότητα, αμοιβαία αναγνώριση των κοινωνικών εταίρων και βούληση για τη συμμετοχή σε αμοιβαία δεσμευτικές διαπραγματεύσεις. Η έλλειψη αντιπροσωπευτικότητας σε επίπεδο αεροπορικών εταιρειών από το 2017[89] έχει εξασθενίσει τις προοπτικές διεξαγωγής ουσιαστικού ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου.

Μπορούν να αναφερθούν και άλλες θετικές ενδείξεις ευρύτερης διαβούλευσης με τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους. Το άρθρο 115 του νέου βασικού κανονισμού για την αεροπορική ασφάλεια που αφορά τη διαδικασία θέσπισης κανόνων και τον μηχανισμό διαβούλευσης προβλέπει τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ και άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών στη διαβούλευση για τον πιθανό κοινωνικό αντίκτυπο των κανονιστικών προτάσεων του Οργανισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Αεροπορική Ασφάλεια.

ΔΡΑΣΗ

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να στηρίζει και να διευκολύνει ενεργά τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των αντιπροσώπων των αεροπορικών εταιρειών και των ιπτάμενων πληρωμάτων, μεταξύ άλλων και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο της πολιτικής αεροπορίας στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής επιτροπής κοινωνικού διαλόγου.

Η Επιτροπή ενθαρρύνει τους κοινωνικούς εταίρους να εξασφαλίσουν τη δέουσα εκπροσώπηση των αεροπορικών εταιρειών και των ιπτάμενων πληρωμάτων και να χρησιμοποιήσουν αυτό το μέσο με τον καλύτερο τρόπο προκειμένου να βρεθούν εκούσιες και αμοιβαία ικανοποιητικές λύσεις στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

Θα εξακολουθήσει να προβαίνει σε τακτικές αξιολογήσεις των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων που μετέχουν στον κοινωνικό διάλογο μέσω μελετών αντιπροσωπευτικότητας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Το 2019 θα ξεκινήσει μελέτη στον τομέα της πολιτικής αεροπορίας.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Για την εκπόνηση της παρούσας έκθεσης η Επιτροπή βασίστηκε στα στοιχεία που έχει λάβει από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη από το 2015 και μετά, και ιδίως στο πλαίσιο της διάσκεψης υψηλού επιπέδου που διοργάνωσε το εν λόγω έτος[90]. Η Επιτροπή βασίστηκε επίσης στις διαπιστώσεις της μελέτης Ricardo, σε προγενέστερες μελέτες και σε τακτικές ανταλλαγές στοιχείων με ενδιαφερόμενα μέρη την τελευταία τριετία.

Ο τομέας των αεροπορικών μεταφορών παραμένει σημαντικός και σε γενικές γραμμές ελκυστικός εργοδότης για τα ιπτάμενα πληρώματα, αλλά έχει υποστεί και εξακολουθεί να υφίσταται βαθιές διαρθρωτικές αλλαγές. Μολονότι η ρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών κανόνων εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να γίνεται σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν

[89] Έως το 2017 οι αεροπορικές εταιρείες αντιπροσωπεύονταν από τρεις οργανώσεις που εκπροσωπούσαν διαφορετικά τμήματα της αγοράς: τις παραδοσιακές αεροπορικές εταιρίες, τις αεροπορικές εταιρείες ταξιδιών αναψυχής και τις περιφερειακές αεροπορικές εταιρείες. Επίσης, μετά τη διακοπή της δραστηριότητάς της, η παραδοσιακή ένωση ευρωπαϊκών αεροπορικών εταιρειών (AEA) δεν αντικαταστάθηκε στο πλαίσιο της επιτροπής κοινωνικού διαλόγου. Ορισμένες αεροπορικές εταιρείες, μεταξύ των οποίων και αερομεταφορείς χαμηλού κόστους, ζήτησαν πρόσφατα να γίνουν μέλη της επιτροπής κοινωνικού διαλόγου, αλλά, μέχρι τη σύνταξη της παρούσας έκθεσης, η προσχώρησή τους δεν είχε ακόμη επιβεβαιωθεί από την επιτροπή.

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

σήμερα νομοθετικές πράξεις και διαδικασίες της ΕΕ για την προστασία των ιπτάμενων πληρωμάτων, οι οποίες, παράλληλα, διασφαλίζουν το δικαίωμά τους να μετακινούνται και να εργάζονται στην ΕΕ.

Η παρούσα έκθεση καταδεικνύει την ανάγκη διατήρησης ενός ενισχυμένου κοινωνικού θεματολογίου για τη στήριξη των αεροπορικών μεταφορών. Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής υπευθυνότητας των αεροπορικών μεταφορών της ΕΕ είναι προς το κοινό συμφέρον όλων των εμπλεκόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των αεροπορικών εταιρειών και του προσωπικού και των επιβατών τους, και προς όφελος της συνδεσιμότητας.

Η υλοποίηση αυτού του θεματολογίου δεν είναι κάτι που η Επιτροπή θα πρέπει να φέρει σε πέρας μόνη της. Τα κράτη μέλη, η Επιτροπή, τα λοιπά θεσμικά όργανα, οι επιμέρους αεροπορικές εταιρείες, οι οργανώσεις εργοδοτών και ιπτάμενων πληρωμάτων, τόσο σε ενωσιακό όσο και σε εθνικό επίπεδο, θα πρέπει να συνεργαστούν, σύμφωνα με τις αρχές του Ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, προς την επίτευξη κοινωνικά υπεύθυνων αεροπορικών μεταφορών, στο πλαίσιο των οποίων θα ενισχυθούν η ασφάλεια, η βιώσιμη ανάπτυξη και η ανταγωνιστικότητα και, παράλληλα, θα διασφαλιστούν τα κοινωνικά δικαιώματα.

Η καλύτερη εφαρμογή των ενωσιακών και εθνικών κανόνων είναι ουσιαστική σε όλες τις μορφές απασχόλησης των ιπτάμενων πληρωμάτων. Αυτό αφορά πρωτίστως τα κράτη μέλη, τις αρμόδιες αρχές τους και τα εθνικά τους δικαστήρια. Η ορθή επιβολή είναι καίριας σημασίας για την αποφυγή της ψευδο-αυτοαπασχόλησης και άλλων πρακτικών που συνιστούν κατάχρηση ή καταστρατήγηση της εφαρμοστέας νομοθεσίας, καθώς και για τη διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού. Η Επιτροπή παραμένει προσηλωμένη στη στήριξη του έργου των κρατών μελών.

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ

Το 2019, η Επιτροπή θα διοργανώσει εργαστήριο υψηλού επιπέδου με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών για να αποτιμήσει την πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά την κοινωνική ατζέντα για τα ιπτάμενα πληρώματα από το 2015 και για να συμβάλει στη διερεύνηση δυνατών μελλοντικών κατευθύνσεων.

Η Επιτροπή θα συγκαλέσει ειδική ομάδα εμπειρογνωμόνων από τα κράτη μέλη που ασχολούνται με θέματα που αφορούν τις αερομεταφορές και το εργατικό δίκαιο, προκειμένου να προσδιοριστούν οι βέλτιστες πρακτικές που διασφαλίζουν ίσους όρους ανταγωνισμού και ποιοτικές συνθήκες εργασίας. Η ομάδα εμπειρογνωμόνων θα επιφορτιστεί επίσης με τον απολογισμό, μεταξύ άλλων, των δράσεων που παρατίθενται στην παρούσα έκθεση, διασφαλίζοντας τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων όποτε κρίνεται σκόπιμο, καθώς και με την παροχή συμβουλών στην Επιτροπή και στα κράτη μέλη σχετικά με την ορθή επιβολή του εργατικού δικαίου στις αερομεταφορές.