



KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 1.3.2019 r.
COM(2019) 120 final

**SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

**Europejska strategia w dziedzinie lotnictwa Utrzymanie i promowanie wysokich
standardów społecznych**

SPRAWOZDANIE KOMISJI DLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

Europejska strategia w dziedzinie lotnictwa Utrzymanie i promowanie wysokich standardów społecznych

1. WPROWADZENIE

W 2017 r. UE nie tylko obchodziła 25-lecie istnienia wewnętrznego rynku lotniczego UE¹, ale również przyjęła Europejski filar praw socjalnych². Jest to znaczący unijny sukces. W szczególności sukces unijnego rynku lotniczego był możliwy dzięki licznym Europejczykom, którzy na co dzień pracują i świadczą usługi w tym sektorze. Dzięki ułatwieniu przelotów i obniżeniu ich kosztów dla Europejczyków wewnętrzny rynek lotniczy przyczynił się do zbliżenia obywateli do reszty świata i zapewnienia im lepszego połączenia ze światem. Bezprecedensowy wybór możliwości podróży lotniczych umożliwił wielu Europejczykom podróżowanie, studiowanie i pracę w Europie i poza jej granicami. Liczba i częstotliwość lotów istotnie wzrosły. Liczba lotów dziennie wzrosła z poziomu poniżej 10 000 w 1992 r. do około 25 000 w 2017 r.³, natomiast liczba połączeń – z poziomu poniżej 2 700 do 8 400⁴. W 2017 r. ponad 1 mld pasażerów podróżowało drogą lotniczą w obrębie UE, poza granice UE lub do UE⁵.

Przepisy dotyczące transportu lotniczego zostały zharmonizowane w obrębie UE, co gwarantuje, że wszyscy operatorzy, niezależnie od ich lokalizacji w UE, mają taki sam dostęp do rynku transportu lotniczego. Jeżeli jednak chodzi o ochronę socjalną i prawo pracy, odpowiedzialność w tym zakresie ponoszą przede wszystkim państwa członkowskie⁶. Oznacza to, że chociaż cały personel lotniczy korzysta z ochrony na podstawie prawa Unii, członkowie personelu mogą mieć różne prawa w zależności od prawa krajowego, które ma do nich zastosowanie. Sytuacja ta może być szczególnie problematyczna dla załogi (tj. personelu pokładowego i pilotów)⁷ ze względu na transgraniczny charakter ich pracy.

Presja na obniżenie kosztów na wysoce konkurencyjnym rynku pobudzała innowacje. Wymagała również od pracowników dostosowania się do szybko ewoluującego środowiska. Niektóre przedsiębiorstwa lotnicze wprowadziły praktyki (takie jak zatrudnianie załóg przez pośredników bądź jako osoby samozatrudnione lub tak zwane systemy „pay-to-fly”), które mają wpływ na warunki pracy i zatrudnienia załogi oraz mogą prowadzić do braku pewności prawa. Mająca miejsce w ostatnich latach seria strajków wśród załóg samolotów w wielu

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

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

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostat, 2018.

⁶ Zob. art. 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

⁷ Jeżeli chodzi o dostawców usług obsługi naziemnej, niezamierzone skutki społeczne przepisów UE w zakresie obsługi naziemnej, w szczególności w zakresie warunków pracy, będą częścią analizy w ramach zbliżającej się oceny, która zostanie przeprowadzona w 2019 r. W odniesieniu do kontrolerów ruchu lotniczego zob. COM(2017) 286 final i SWD(2017) 207 final.

państwach członkowskich jest wyrazem niezadowolenia niektórych załóg ze zmian w warunkach ich zatrudnienia i pracy.

Istnieją istotne przepisy UE ustanawiające minimalne standardy oraz przepisy krajowe, na mocy których chronieni są pracownicy, w tym załogi. Ponadto istnieje zbiór szczególnych unijnych przepisów, których celem jest ochrona pracowników w ramach ich aktywności o charakterze transgranicznym oraz zapewnienie, by załoga mogła wykorzystywać szanse na zatrudnienie oraz posiadała ochronę podczas korzystania ze swobody przemieszczania się na rynku wewnętrznym. Jednakże Parlament Europejski, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, państwa członkowskie, przedsiębiorstwa lotnicze i partnerzy społeczni wyrazili zaniepokojenie negatywnym wpływem, jaki niektóre praktyki stosowane przez określone przedsiębiorstwa lotnicze wywierały na warunki zatrudnienia i pracy niektórych załóg. Strony te wyrażają obawy, że doprowadziło to do braku pewności prawa, różnych poziomów ochrony pracowników i nierównych szans dla przewoźników lotniczych. Komisja otrzymała wnioski o wyjaśnienia w tych kwestiach.

W 2015 r. Komisja przedstawiła europejską strategię w dziedzinie lotnictwa⁸, w której za priorytet uznano agendę społeczną w lotnictwie. Od tego czasu Komisja podjęła działania w odniesieniu do wszystkich swoich zobowiązań. Komisja aktywnie wspiera dialog społeczny w sektorze lotnictwa, w szczególności za pośrednictwem komitetu sektorowego dialogu społecznego ds. lotnictwa cywilnego. W 2016 r. Komisja opublikowała przewodnik praktyczny dotyczący obowiązującego prawa pracy i właściwości sądów⁹. Aby lepiej poznać sytuację załóg oraz ich warunki zatrudnienia i pracy na dzisiejszym rynku lotniczym UE, Komisja zleciła przeprowadzenie badania dotyczącego warunków zatrudnienia i pracy załóg na wewnętrznym rynku lotniczym UE („badanie Ricardo”)¹⁰. Komisja korzystała również z badań zewnętrznych¹¹, regularnych kontaktów z zainteresowanymi stronami oraz z ich opinii. W kontekście oceny rozporządzenia o usługach lotniczych¹² Komisja dokonuje również oceny niezamierzonych skutków społecznych tego rozporządzenia, szczególnie w zakresie warunków pracy.

W 2017 r. Parlament Europejski wezwał państwa członkowskie i Komisję do podjęcia działań w zakresie zagadnień społecznych w lotnictwie, w szczególności w przypadku załóg charakteryzujących się dużą mobilnością¹³. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny zachęcił również Komisję do wprowadzenia dalszych środków praktycznych, aby zapobiec negatywnym skutkom dla zatrudnienia dzięki tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy¹⁴; Europejski Komitet Regionów podkreślił natomiast, że w perspektywie długoterminowej konkurencyjny i zrównoważony europejski sektor lotnictwa ma kluczowe znaczenie dla

⁸ COM(2015) 598 final.

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

¹⁰ Badanie dotyczące warunków zatrudnienia i pracy załóg na wewnętrznym rynku lotniczym UE, [jeszcze nieopublikowane].

¹¹ Badania dotyczące wpływu wdrożenia wspólnego rynku lotniczego UE na warunki zatrudnienia i pracy w sektorze transportu lotniczego w okresie 1997–2010, lipiec 2012 r., oraz na warunki zatrudnienia i pracy w transporcie lotniczym i portach lotniczych, październik 2015 r. („badanie Steer Davies Gleave”).

¹² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1008/2008 z dnia 24 września 2008 r. w sprawie wspólnych zasad wykonywania przewozów lotniczych na terenie Wspólnoty (Dz.U. L 293 z 31.10.2008, s. 3).

¹³ Rezolucja z dnia 16 lutego 2017 r. w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie lotnictwa z 2015 r.

¹⁴ Opinia TEN/581 w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie lotnictwa z dnia 14 lipca 2016 r. odsyłająca do opinii TEN/565 w sprawie dumpingu socjalnego w europejskim sektorze lotnictwa cywilnego z 16 września 2015 r.

rozwoju zarówno na szczeblu lokalnym, jak i regionalnym. W listopadzie 2017 r. Parlament Europejski, Rada i Komisja Europejska przyjęły Europejski filar praw socjalnych. Filar ten odzwierciedla zasady i prawa mające zasadnicze znaczenie dla sprawiedliwych i dobrze funkcjonujących rynków pracy oraz systemów opieki społecznej w Europie w XXI w.

Niedawno, w kontekście opisanym powyżej, szereg państw członkowskich wezwało do podjęcia działań na szczeblu krajowym i unijnym w celu opracowania i wprowadzenia w życie ambitnej i konstruktywnej agendy społecznej w lotnictwie. Państwa te podkreśliły znaczenie zapewnienia zdrowej i uczciwej konkurencji oraz uczciwych warunków pracy w sektorze i wezwały Komisję do dalszych prac nad „konkretnymi i skutecznymi środkami mającymi na celu uporanie się z najważniejszymi wciąż nierozwiązanymi kwestiami”¹⁵. Organizacja przedsiębiorstw lotniczych reprezentująca niemal jedną czwartą unijnego rynku lotniczego oraz dwa związki zawodowe reprezentujące europejskie załogi również wystosowały pilny apel¹⁶ do decydentów unijnych i krajowych w celu „zapewnienia odpowiednich standardów społecznych oraz uczciwych i równych szans” na unijnym rynku lotniczym, ze szczególnym ukierunkowaniem na załogi.

W niniejszym sprawozdaniu Komisja przedstawia podsumowanie postępów w zakresie agendy społecznej na rzecz lotnictwa, którą wyznaczono w strategii lotniczej na 2015 r. Koncentrując się na załogach i zgodnie z priorytetami politycznymi Komisji dotyczącymi zatrudnienia, rozwoju i uczciwości, w sprawozdaniu dokonano przeglądu głównych możliwości i problemów, przed jakimi stoją obecnie załogi, na podstawie ustaleń badania Ricardo, w którym poddano analizie kluczowe kwestie zidentyfikowane przez organizacje zrzeszające załogi w Europie w celu zwiększenia pewności prawa załóg mobilnych. W sprawozdaniu wskazano również pewne konkretne działania w celu wzmocnienia agendy społecznej na rzecz lotnictwa w perspektywie krótkoterminowej.

2. MIEJSCA PRACY I ZATRUDNIENIE NA DZISIEJSZYM RYNKU LOTNICZYM

Lotnictwo jest istotnym źródłem zatrudnienia. Szacuje się, że w 2016 r. sektor lotnictwa w Unii wygenerował bezpośrednio 2 mln miejsc pracy, z czego 18,8 % stanowiły miejsca pracy w przedsiębiorstwach lotniczych, natomiast łącznie zapewnił 9,4 mln miejsc pracy¹⁷. Sektor transportu lotniczego¹⁸ w UE zatrudnia bezpośrednio 437 000 pracowników (193 000 kobiet i 244 000 mężczyzn)¹⁹. Oczekuje się, że lotnictwo nadal będzie generować więcej miejsc pracy²⁰. Nie istnieją dane liczbowe dotyczące konkretnie załogi.

Tradycyjnie przewoźnicy lotniczy utrzymywali swoją flotę i załogę w jednym państwie, tj. w państwie, w którym znajdowało się ich główne miejsce prowadzenia działalności²¹.

¹⁵ Wspólna deklaracja Belgii, Danii, Francji, Niemiec, Luksemburga i Niderlandów w sprawie agendy społecznej w lotnictwie, 2.10.2018 r.

¹⁶ „Agenda społeczna na rzecz lotnictwa europejskiego”, Platforma Airline Coordination, Stowarzyszenie European Cockpit i Europejska Federacja Pracowników Transportu, 2.10.2018 r.

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

¹⁸ Nie uwzględniono obsługi portów lotniczych ani naprawy i konserwacji statków powietrznych lub silników lotniczych.

¹⁹ Eurostat, II kwartał 2018 r.

²⁰ Jak wynika z prognoz przedsiębiorstwa Airbus, w latach 2017–2037 na całym świecie będzie zapotrzebowanie na dodatkowe 538 000 pilotów (219 000 w regionie Azji i Pacyfiku, 68 000 w Ameryce Północnej, 94 000 w Europie, 57 000 na Bliskim Wschodzie, 52 000 w Ameryce Łacińskiej, 25 000 w Afryce i 23 000 w Rosji/Azji Środkowej).

²¹ Zob. art. 2 pkt 26 rozporządzenia o usługach lotniczych.

Państwo to stanowiło również miejsce, w którym pracowały załogi, miejsce obowiązywania prawa socjalnego oraz miejsce jurysdykcji. Na zliberalizowanym i konkurencyjnym rynku, który wymaga większej elastyczności i opłacalności, modele biznesowe przedsiębiorstw lotniczych uległy znaczącym zmianom. W tym kontekście w sektorze tym, podobnie jak w wielu innych sektorach gospodarki, wypracowane zostały rozmaite ustalenia i praktyki w zakresie zatrudnienia. Liczba tanich lotów, które z reguły kursują na trasach bezpośrednich, wzrosła o 61 % na przestrzeni lat 2007–2016²², obejmując blisko 50 % rynku wewnątrzunijnego pod względem liczby dostępnych miejsc²³. Wraz ze wzrostem liczby tras bezpośrednich liczba baz operacyjnych sukcesywnie wzrasta od 2008 r., w związku z czym statki powietrzne i załogi tych samych przedsiębiorstw lotniczych w coraz większym stopniu ulokowane są poza głównym miejscem prowadzenia działalności tych przedsiębiorstw lotniczych, na terytorium innych państw członkowskich, a czasem nawet w państwach trzecich. Jak podkreślono w badaniu Ricardo, korzystanie z wielu zagranicznych baz operacyjnych jest charakterystyczną cechą tanich przewoźników. Niektórzy znani przewoźnicy również zaczęli jednak – w ograniczony sposób – rozwijać dodatkowe bazy operacyjne.

Tendencja ta doprowadziła do zwiększenia transgranicznego charakteru pracy załogi i przyczyniła się do pogłębienia stopnia złożoności ich statusu prawnego w rozumieniu prawa Unii i prawa krajowego. W szczególności taki charakter pracy załogi spowodował niepewność co do tego, w jaki sposób określić, który sąd jest właściwy i jakie prawo pracy ma zastosowanie do umów o pracę załóg przydzielonych do bazy macierzystej znajdującej się poza głównym miejscem prowadzenia działalności przedsiębiorstwa lotniczego.

W **rozporządzeniu o usługach lotniczych**, które stanowi unijne ramy prawne dla unijnego wewnętrznego rynku lotniczego, uznano „rosnącą rolę przewoźników lotniczych posiadających swoje bazy operacyjne w kilku państwach członkowskich” (motyw 4) i ustanowiono, że „[w] odniesieniu do pracowników wspólnotowego przewoźnika lotniczego wykonującego przewozy lotnicze z bazy operacyjnej znajdującej się poza terytorium państwa członkowskiego, w którym ten wspólnotowy przewoźnik lotniczy ma główne miejsce prowadzenia działalności, państwa członkowskie powinny zapewnić właściwe stosowanie wspólnotowych i krajowych przepisów socjalnych” (motyw 9). Rozporządzenie o usługach lotniczych stosuje się zatem bez uszczerbku dla odpowiedniego prawa Unii i prawa krajowego chroniącego pracowników, takiego jak przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego. W niniejszym sprawozdaniu skoncentrowano się na przepisach, które są istotne dla załóg w kontekście aktualnych zmian na rynku.

3. WYMIAR SOCJALNY JAKO CZĘŚĆ OCENY BEZPIECZEŃSTWA

Bezpieczeństwo jest najważniejszym priorytetem w lotnictwie. Unijne przepisy dotyczące bezpieczeństwa lotniczego mają jednakowe zastosowanie do personelu lotniczego, bez względu na ich stosunki umowne z przedsiębiorstwem lotniczym. Unijne przepisy dotyczące bezpieczeństwa lotniczego obejmują pojęcie bazy macierzystej, która służy jako odniesienie do obliczania ograniczeń czasu lotu i służby. Pojęcie bazy macierzystej oznacza „miejsce wyznaczone przez operatora dla członka załogi, z którego ten członek załogi zwykle

²² Eurocontrol.

²³ Rozkład lotów OAG w sezonie letnim.

rozpoczyna i w którym kończy okres służby lub serię okresów służby i w którym w normalnych okolicznościach operator nie odpowiada za jego zakwaterowanie”²⁴.

Kwestię potencjalnego wpływu, jaki różne warunki zatrudnienia mogą mieć na bezpieczeństwo, traktuje się bardzo poważnie, a w związku z tym jest ona przedmiotem bieżącej analizy prowadzonej przez Agencję Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA) oraz Komisję. W ramach dwóch niedawnych zmian dodatkowo uwzględniono wymiar socjalny w ocenach bezpieczeństwa przygotowanych przez przedsiębiorstwa lotnicze.

W sierpniu 2017 r. Agencja Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego wydała **zalecenia dotyczące nowych modeli biznesowych komercyjnych przewoźników lotniczych**²⁵. Biorąc pod uwagę poszczególne ustalenia umowne wśród załóg (np. modele pracy na czas określony, zatrudnienie poprzez pośredników lub samozatrudnienie), w sprawozdaniu zalecono, aby operatorzy skupili się na monitorowaniu ze względu na rodzaj umowy lub kategorię personelu, z wykorzystaniem szeregu wskaźników stanowiących część systemu zarządzania bezpieczeństwem operatora.

Ponadto w ramach **nowego rozporządzenia podstawowego w sprawie bezpieczeństwa lotniczego**, które weszło w życie dnia 11 września 2018 r.²⁶, uwzględniono czynniki społeczno-ekonomiczne, aby zaradzić zagrożeniom społeczno-ekonomicznym dla bezpieczeństwa lotniczego. Ponadto, przy opracowywaniu przepisów, które mogłyby mieć istotne skutki społeczne, EASA musi przeprowadzić odpowiednie konsultacje z zainteresowanymi stronami, w tym z partnerami społecznymi UE.

4. MOŻLIWOŚCI I PROBLEMY, PRZED JAKIMI STOJĄ ZAŁOGI NA DZISIEJSZYM RYNKU LOTNICZYM UE

4.1. Przyciąganie i szkolenie osób młodych – utrzymywanie i tworzenie miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji w transporcie lotniczym

Przyszłość europejskiego sektora lotnictwa zależy od jego zdolności do przyciągania i utrzymania wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. Zgodnie z prognozami w latach 2017–2037 na całym świecie pojawi się zapotrzebowanie na dodatkowe 538 000 pilotów²⁷.

Zainteresowane strony, w szczególności związki zawodowe, niektóre przedsiębiorstwa lotnicze i Parlament Europejski, wyrażają zaniepokojenie faktem, że piloci muszą płacić za szkolenia, takie jak szkolenie liniowe, pracując jako piloci zawodowi statków powietrznych w ramach usług komercyjnych.

Aby zostać pilotem, należy odbyć długie i kosztowne szkolenie. Zasadniczo dostęp do zawodu obejmuje trzy główne etapy: **podstawowe szkolenie** pozwalające na uzyskanie

²⁴ Zob. przypis 29.

²⁵ Poradnik praktyczny EASA, „Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators” [„Zarządzanie zagrożeniami związanymi z nowymi modelami biznesowymi komercyjnych przewoźników lotniczych”].

²⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1139 z dnia 4 lipca 2018 r. w sprawie wspólnych zasad w dziedzinie lotnictwa cywilnego i utworzenia Agencji Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (Dz.U. L 212 z 22.8.2018, s. 1).

²⁷ Zob. przypis 20.

licencji pilota liniowego (ATPL)²⁸; **uprawnienia na typ** do wykonywania lotów określonym typem statku powietrznego; **szkolenie liniowe**, podczas którego pilot zdobywa doświadczenie lotnicze wymagane do latania w charakterze pilota zawodowego, odbywając komercyjne loty pasażerskie w charakterze pilota zawodowego (jako drugi lub pierwszy oficer) wraz z kapitanem prowadzącym szkolenie liniowe.

W ciągu ostatnich dziesięcioleci praktyki w zakresie szkoleń pilotów uległy znacznym zmianom. Przedsiębiorstwa lotnicze z reguły opłacały szkolenia pilotów, którzy następnie bardzo często byli związani z pracodawcą przez wiele lat. Wielu pilotów wywodziło się również z wojska. W badaniu Ricardo podkreślono, że obecnie większość pilotów musi finansować swoje szkolenia (w pewnym stopniu) na wszystkich poziomach. Większość z nich musi płacić za szkolenie podstawowe i uprawnienia na typ. Są to zazwyczaj koszty kształcenia (podobne do innych zawodów), które w przypadku lotnictwa są szczególnie wysokie: szkolenie podstawowe może kosztować do 100 000 EUR; uprawnienia na typ to koszt około 30 000 EUR.

4.1.1. System pay-to-fly

Obecnie szkolenie liniowe może być oferowane przez pracodawcę w ramach zatrudnienia nowo wykształconego pilota lub piloci mogą być zobowiązani do zapłaty za zdobycie doświadczenia lotniczego. Według badania Ricardo ta druga sytuacja jest zazwyczaj określana terminem „pay-to-fly” lub „samodzielnie finansowane szkolenie liniowe”. Nie ma wspólnej definicji „pay-to-fly” obowiązującej na poziomie unijnym²⁹. Brakuje jasnych informacji na temat kwestii, czy tego rodzaju systemy są w Europie powszechne. Aby zdobyć wymagane doświadczenie lotnicze, 2,2–6,1 %³⁰ pilotów objętych badaniem Ricardo musiało pokryć część kosztów lotu podczas wykonywania lotów komercyjnych. Z drugiej strony 19 z 27 badanych przedsiębiorstw lotniczych nie korzystało z takich programów (ani w nich nie uczestniczyło) w ciągu ostatnich 3 lat³¹. Możliwymi powodami uczestnictwa w takich systemach mogą być: 1) szybsze uzyskanie kwalifikacji do pełnienia funkcji kapitana oraz, bardziej ogólnie, 2) zwiększenie zdolności do zatrudnienia³². Młodszy, mniej doświadczeni piloci są bardziej skłonni do uczestnictwa w takich programach.

System pay-to-fly nie został szczegółowo uregulowany ani zakazany na szczeblu unijnym ani krajowym. Niektóre państwa, takie jak Francja czy Niemcy, uważają jednak, że tego rodzaju praktyki mogą potencjalnie stanowić część stosunku pracy, w związku z czym nie powinny

²⁸ Licencja będzie zawieszona do czasu ukończenia przez pilota wymaganego szkolenia liniowego. Pilot może latać jako drugi lub pierwszy oficer.

²⁹ W badaniu oraz niniejszym sprawozdaniu termin „pay-to-fly” odnosi się zwykle do sytuacji, w której – w kontekście szkolenia liniowego – pilot obsługuje statek powietrzny w ramach usługi komercyjnej (np. lot przynoszący dochód), płacąc przewoźnikowi lotniczemu za szkolenie. Pilot może, ale nie musi być związany umową z przewoźnikiem lotniczym. Należy zauważyć, że szkolenia liniowe mogą być – i często są – oferowane w pakiecie z uprawnieniami na typ, co nie zostało uznane za szkolenie typu pay-to-fly.

³⁰ W zależności od tego, czy w odpowiedzi uwzględniono uprawnienia na typ.

³¹ Wśród 8 przedsiębiorstw lotniczych, które podały, że korzystały z takich systemów, znalazło się czterech tradycyjnych regularnych przewoźników lotniczych, jeden tani przewoźnik, jeden „inny” przewoźnik i dwa nieokreślone przedsiębiorstwa lotnicze.

³² Większość pilotów objętych badaniem Ricardo (62,5 %) wzięła udział w takim systemie z nadzieją na zdobycie stałego miejsca pracy. Twierdzono również, że uczestnictwo w takich systemach może być jedynym sposobem na zatrudnienie przez pewne przedsiębiorstwo lotnicze. W badaniu Ricardo nie dostarczono żadnych dodatkowych dowodów na poparcie tego stwierdzenia, ani danych dotyczących podziału między pkt 1) i 2).

być opłacane przez pilota³³. W tym kontekście można również zauważyć, że we **wniosku Komisji dotyczącym dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**³⁴ zobowiązuje się pracodawców do zapewnienia nieodpłatnych szkoleń dla pracowników, jeżeli takie szkolenie jest wymagane na mocy przepisów UE lub przepisów krajowych bądź odpowiednich porozumień zbiorowych.

4.1.2. Jakość szkolenia

Grupa ds. polityki szkolenia załóg³⁵ wyraziła zaniepokojenie jakością programów szkoleniowych oferowanych przez certyfikowane szkoły lotnicze. Zdobywane przez kadetów umiejętności nie zawsze odpowiadają umiejętnościom wymaganych przez przedsiębiorstwa lotnicze. Przedsiębiorstwa lotnicze stanowiące znaczną część rynku UE poinformowały, że duża część pilotów posiadających licencję pilota liniowego nie spełnia podstawowych wymogów rozpoczęcia pracy dla tych przedsiębiorstw. Stanowi to poważny problem dla młodych pilotów, którzy nie są w stanie zdobyć pracy po ukończeniu kosztownej edukacji. W długim terminie może to również prowadzić do potencjalnego niedoboru wykwalifikowanych pilotów charakteryzujących się zdolnością do zatrudnienia, co może rzutować na rozwój przemysłu lotniczego.

Ponadto rozwój nowych technologii i automatyzacji, takich jak bezzałogowe statki powietrzne, będzie wpływać na siłę roboczą w lotnictwie cywilnym, w tym na załogi. Na konferencji dotyczącej automatyzacji transportu i jej wpływu na siłę roboczą zorganizowanej przez Komisję w dniu 20 listopada 2018 r. wskazano potrzebę wsparcia przemian poprzez zajęcie się kwestią przepaści cyfrowej i nierówności, zniwelowanie niedoboru kwalifikacji i przygotowanie się do radzenia sobie z konsekwencjami łatwiejszego przenoszenia miejsc pracy do innych części świata³⁶.

DZIAŁANIE³⁷

Komisja, przy wsparciu Agencji Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA) i w bliskiej współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, będzie kontynuować ocenę możliwych sposobów stopniowego przechodzenia od tradycyjnego procesu szkolenia do szkolenia opartego na dowodach i kompetencjach, aby zachować najwyższy poziom bezpieczeństwa lotniczego przy jednoczesnym zachowaniu zdolności do zatrudnienia pilotów w przyszłości.

Komisja [wzywa współprawodawcę do pilnego przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz] będzie monitorować wpływ, jaki – po transpozycji – dyrektywa ta będzie wywierać na szkolenia załogi.

³³ Elementy takie jak zależność lub dłuższa relacja z przewoźnikiem lotniczym mogą stanowić wskaźniki faktycznego stosunku pracy.

³⁴ COM(2017) 797.

³⁵ Grupa wspiera EASA, oferując doradztwo w sprawach związanych ze szkoleniami pilotów komercyjnych.

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

³⁷ Zob. również działania horyzontalne przedstawione we wniosku z niniejszego sprawozdania.

W 2019 r. Komisja rozpocznie badanie mające na celu określenie różnych wariantów strategicznych, aby wspierać przejście na zautomatyzowany transport dla pracowników zatrudnionych we wszystkich gałęziach transportu, w tym szkolenia i przekwalifikowanie.

4.2. Utrzymanie i promowanie wysokich standardów społecznych UE dla załóg: tendencje i wyzwania

4.2.1. Prawo właściwe i właściwość sądów

Zgodnie z wynikami badania Ricardo większość członków załogi, którzy wzięli udział w badaniu (82 % pilotów i 88 % personelu pokładowego) stwierdziła, że prawem mającym zastosowanie do ich umów jest prawo właściwe dla ich bazy macierzystej określonej w umowie. Ustalono, że przewoźnicy lotniczy prowadzący na ogół działalność w wielu bazach operacyjnych, w których stacjonują załogi, częściej stosują prawo państwa, w którym posiadają swoje główne miejsce prowadzenia działalności, niezależnie od tego, gdzie przebywają ich załogi.

Ze względu na dużą mobilność załóg, określenie odnoszących się do nich przepisów w zakresie zabezpieczenia społecznego i przysługującego im prawa pracy i sądu, w którym mogą dochodzić swoich praw, może stanowić wyzwanie.

W **rozporządzeniu w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego**³⁸ przewidziano zasady koordynacji w celu ochrony praw pracowników, którzy przemieszczają się na obszarze Europy, do zabezpieczenia społecznego. Co do zasady, osoby podlegają przepisom jednego państwa członkowskiego. W konkretnym przypadku załóg zastosowanie ma prawodawstwo państwa członkowskiego, w którym znajduje się baza macierzysta załogi, zgodnie z definicją zawartą w przepisach dotyczących bezpieczeństwa lotniczego³⁹. Wprowadzenie tego łącznika przyczyniło się do zwiększenia pewności prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego załóg.

W **poradniku praktycznym w sprawach cywilnych i handlowych przygotowanym w 2016 r. przez Europejską Sieć Sądową**⁴⁰ przedstawiono wytyczne, które mają istotne znaczenie dla mobilnej załogi. Strony indywidualnej umowy o pracę mogą wybrać właściwe prawo krajowe i właściwą jurysdykcję do celów ich umowy. W celu ochrony pracowników jako najsłabszej strony umowy wybór jurysdykcji jest ważny jedynie w przypadku spełnienia rygorystycznych warunków określonych w **rozporządzeniu Bruksela I**⁴¹ regulującym sytuację o charakterze transgranicznym. W odniesieniu do prawa właściwego przepisy

³⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zmienione rozporządzeniem (UE) nr 465/2012.

³⁹ Podczęść FTL, ORO.FTL.105 (14), rozporządzenie Komisji (UE) nr 83/2014 z dnia 29 stycznia 2014 r. zmieniające rozporządzenie (UE) nr 965/2012 ustanawiające wymagania techniczne i procedury administracyjne odnoszące się do operacji lotniczych zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 216/2008.

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

⁴¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych (Dz.U. L 351 z 20.12.2012, s. 1).

rozporządzenia Rzym I⁴² gwarantują, że niezależnie od dokonanego wyboru pracownicy mają prawo do ochrony na podstawie przepisów bezwzględnie obowiązujących w danym kraju, które miałyby zastosowanie w przypadku braku takiego wyboru. Prawo to odpowiada przede wszystkim prawu miejsca, w którym lub z którego pracownicy zazwyczaj wykonują swoją pracę. Sformułowanie „lub z którego” zostało dodane przez współustawodawców działających na wniosek Komisji⁴³ w celu umożliwienia stosowania przepisów do personelu pracującego na pokładzie statku powietrznego.

W istotnym orzeczeniu Trybunał Sprawiedliwości UE sprecyzował, w jaki sposób w sporze dotyczącym konkretnie załóg należy określić miejsce, w którym lub z którego pracownicy zwykle pracują⁴⁴. Trybunał orzekł, że „baza macierzysta” załogi w rozumieniu unijnych przepisów bezpieczeństwa lotniczego odgrywa znaczącą rolę spośród odpowiednich poszlak w ramach ustalania tego miejsca. Jej znaczenie w kontekście tego celu można zakwestionować w przypadku, gdyby istniał ściślejszy związek z miejscem innym niż miejsce „portu macierzystego”⁴⁵, co wymaga indywidualnej oceny. Trybunał orzekł również, że zwykle miejsce wykonywania pracy nie jest równoważne z „przynależnością państwową” statku powietrznego⁴⁶. Sprawa dotyczyła stosowania rozporządzenia Bruksela I, ale te same ustalenia mają również zastosowanie do określenia prawa właściwego, od którego nie można odstąpić zgodnie z rozporządzeniem Rzym I. W tym względzie w rozporządzeniu Rzym I odniesiono się do tego samego pojęcia zwyczajowego miejsca pracy. Trybunał wyraźnie stwierdził, że oba instrumenty należy interpretować i stosować w sposób spójny.

Komisja odniosła się do tej zmiany w orzecznictwie w swoich ostatnich wymianach informacji z państwami członkowskimi, Parlamentem Europejskim i partnerami społecznymi. Komisja przedstawiła swoje oczekiwania, zgodnie z którymi przedsiębiorstwa działające na unijnym wewnętrznym rynku lotniczym przestrzegają wszystkich obowiązujących przepisów europejskich i krajowych.

W kontekście oceny rozporządzenia o usługach lotniczych, które obejmuje najważniejsze aspekty wewnętrznego rynku lotniczego, Komisja analizuje m.in. niezamierzone skutki społeczne tego rozporządzenia, szczególnie w zakresie warunków pracy. Jednocześnie zleciła ona przeprowadzenie badania w ramach przygotowań do przyszłej oceny skutków w związku z potencjalnym przeglądem rozporządzenia o usługach lotniczych we wszystkich jego aspektach.

DZIAŁANIE

Komisja będzie kontynuować współpracę z Europejską Siecią Sądową, aby zwiększać świadomość na temat niedawnych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości i ich skutków dla kwestii podlegających jurysdykcji krajowej oraz przepisów obowiązujących w odniesieniu do umów o pracę, w tym na temat możliwej aktualizacji praktycznych wytycznych dotyczących rozporządzenia Rzym I i rozporządzenia Bruksela I z 2016 r. mającej na celu uwzględnienie w nich niedawnych orzeczeń Trybunału Sprawiedliwości.

⁴² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6).

⁴³ COM(2005) 650 final.

⁴⁴ Wyrok z dnia 14 września 2017 r. w sprawach połączonych C-168/16 i C-169/16, Nogueira i inni.

⁴⁵ Zob. pkt 73 wyroku.

⁴⁶ Zob. pkt 75 i 76 wyroku.

Komisja prowadzi obecnie badanie, które ułatwi jej ocenę konieczności podjęcia dalszych działań w celu poprawy funkcjonowania wewnętrznego rynku lotniczego UE, między innymi działań na rzecz poprawy pewności prawa w przypadku mobilnych załóg, w tym załóg z państw trzecich pracujących w UE, w odniesieniu do prawa właściwego dla ich umów o pracę.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zapewnienia – w drodze zastosowania odpowiednich środków – egzekwowania obowiązujących przepisów na szczeblu krajowym oraz do zapewnienia trwałej zgodności z prawem Unii zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości.

4.2.2. *Zatrudnienie poprzez pośredników, w tym agencje pracy tymczasowej*

Jak potwierdzono w badaniu Ricardo, na wewnętrznym rynku lotniczym rozwinęły się różne formy zatrudnienia lub organizacji pracy, takie jak umowy pośrednie, umowy krótkoterminowe lub samozatrudnienie, jako alternatywa dla tradycyjnych umów o pracę na czas nieokreślony. W szczególności europejscy partnerzy społeczni, ale także niektóre państwa członkowskie, wyraziły zaniepokojenie na temat ryzyka niekorzystnego wpływu niektórych takich form na warunki zatrudnienia i pracy załóg. Pojawiły się również obawy dotyczące kwestii nierównych szans wynikających z nadużywania lub obchodzenia obowiązującego prawa pracy przez niektórych przewoźników lotniczych ze szkodą dla przewoźników lotniczych, którzy rzeczywiście przestrzegają odpowiednich przepisów unijnych i krajowych.

--Sektor lotnictwa od dawna oferuje miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji i przeważnie lepsze niż przeciętne warunki zatrudnienia i pracy dla załóg⁴⁷. Jak wynika z badania Ricardo, w większości przypadków stwierdzenie to nadal jest prawdziwe: zatrudnienie bezpośrednio w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony z przewoźnikiem lotniczym pozostaje podstawową formą zatrudnienia 80 % personelu pokładowego i 82 % pilotów pracujących w UE⁴⁸. Obecny wyzwanie jest zapewnienie pracodawcom niezbędnej elastyczności umożliwiającej dostosowanie się do zmian w kontekście gospodarczym przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości warunków pracy i równych szans, zgodnie z odpowiednimi przepisami i zasadami prawa Unii⁴⁹.

Z badania Ricardo wynika, że trudno jest zebrać wiarygodne dane na temat korzystania z usług świadczonych przez agencje pracy tymczasowej bądź inne organizacje pośredniczące⁵⁰. Większość objętych badaniem przewoźników lotniczych stwierdziła, że nie zatrudniła załogi poprzez pośrednika, i uważa, że w ostatnich latach nie doszło do żadnych zmian w tym zakresie. Z badania wynika jednak, że 9–19 % personelu pokładowego⁵¹ i około

⁴⁷ Np. chociaż udział pracy tymczasowej i samozatrudnienia uległ zwiększeniu, nadal jest on znacznie niższy niż w innych sektorach gospodarki jako całości (zob. SWD(2015) 261).

⁴⁸ Dane liczbowe znacznie się jednak różnią w zależności od rodzaju przewoźnika lotniczego i wieku członka załogi.

⁴⁹ Zob. SWD(2018) 67, w którym odwołano się do ram prawnych każdej z podstawowych zasad filaru i sposobu jej wdrażania.

⁵⁰ Wiele badanych nie było w stanie określić, przez jaką formę organizacji pośredniczącej zostali zatrudnieni. Nie zawsze byli też w stanie wskazać swojego rzeczywistego pracodawcę.

⁵¹ 19 % członków personelu pokładowego, którzy wzięli udział w badaniu, oświadczyło, że ma umowę o pracę z pośredniczącą agencją zatrudnienia, natomiast przewoźnicy lotniczy, którzy wzięli udział w badaniu, podali, że na podstawie takich umów zatrudniają 9 % członków personelu pokładowego.

8 % pilotów oświadczyło, że jest **zatrudnionych poprzez pewną formę organizacji pośredniczącej** oraz że zdecydowana większość osób zatrudnionych poprzez takiego pośrednika pracowała dla tanich przewoźników (97 % objętych badaniem członków personelu pokładowego i 69 % objętych badaniem pilotów). Młodzi członkowie personelu pokładowego częściej pracują na podstawie umowy z organizacją pośredniczącą⁵².

Zatrudnienie poprzez pośredników obejmuje różne ustalenia, które czasami mogą wiązać się ze złożonymi łańcuchami stosunków pracy. Czasami utrudnia to załodze wskazanie rzeczywistego pracodawcy. Niektórzy mogą być zatrudnieni na podstawie umowy o pracę lub pozostawać w stosunku pracy z agencją pracy tymczasowej i zostać tymczasowo skierowani do pracy dla przewoźnika lotniczego, pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa lotniczego. Tego rodzaju pracownicy tymczasowi są chronieni **dyrektywą w sprawie pracy tymczasowej**⁵³, która stanowi, że pracownicy zatrudnieni przez agencję pracy tymczasowej, którzy pracują tymczasowo pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika, muszą mieć zapewnione co najmniej takie same podstawowe warunki pracy i zatrudnienia, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni zatrudnieni bezpośrednio przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku. Zasada ta ma zastosowanie przez cały czas trwania ich okresu skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika.

Załoga może być również zatrudniona przez inną formę agencji pośredniczącej lub spółkę zależną przewoźnika lotniczego (agencję ds. zasobów ludzkich). Praktyki te występują o wiele częściej wśród kilku przewoźników lotniczych i są powszechniejsze wśród młodszych załóg wchodzących na rynek.

Warunki, na jakich przedsiębiorstwa mogą korzystać z zatrudnienia poprzez pośredników, w tym z pracy tymczasowej, zależą od prawodawstwa państw członkowskich. We wszystkich państwach członkowskich zarzuty nadużyć powinny być jednak monitorowane i oceniane indywidualnie przez właściwe organy, w szczególności inspektoraty pracy, oraz przez właściwe sądy krajowe, z uwzględnieniem odpowiednich przepisów unijnych i krajowych. Należy również zwiększyć pewność prawa. W tym kontekście istotne jest rozróżnienie sytuacji niezgodnych z prawem od bardzo złożonych, ale zgodnych z prawem. Ponadto pośrednicy / agencje rekrutacyjne mogą mieć swoją siedzibę w państwie członkowskim innym niż państwo siedziby przewoźnika lotniczego lub pracownika (zob. sekcja 4.2.3). W dalszym ciągu należy propagować ściślejszą współpracę między inspektoratami pracy na terenie całej UE.

Przepisy dotyczące bezpieczeństwa lotniczego na szczeblu unijnym mogą mieć wpływ na wykorzystywanie pracowników naziemnych poza przedsiębiorstwem. W celu zapewnienia stabilności organizacyjnej należy zatrudnić co najmniej połowę personelu zajmującego się obsługą techniczną w każdym warsztacie, hangarze lub na każdej płycie postojowej na każdej zmianie⁵⁴. W przypadku załóg przepisy UE dotyczące bezpieczeństwa mają w równym stopniu zastosowanie do wszystkich członków załogi, niezależnie od ich statusu pracownika

⁵² Udział ten jest wyższy w grupie wiekowej 18–29 lat (34 %) i 30–39 lat (27 %) w porównaniu z 11 % w grupie wiekowej 40–49 i 3 % w grupie wiekowej 50–59 lat. Odsetek pilotów zatrudnionych na podstawie takich umów jest stosunkowo niewielki dla wszystkich grup wiekowych.

⁵³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

⁵⁴ Akceptowalne sposoby spełnienia wymagań (AMC 145.A.30(d), Wymagania w zakresie personelu) wydane przez EASA na podstawie rozporządzenia Komisji (UE) nr 1321/2014 w sprawie ciągłej zdatości do lotu statków powietrznych oraz wyrobów lotniczych, części i wyposażenia, a także w sprawie zatwierdzeń udzielanych organizacjom i personelowi zaangażowanym w takie zadania (Dz.U. L 362 z 17.12.2014, s. 1).

zatrudnionego czy osoby samozatrudnionej, przy czym przedsiębiorstwom lotniczym zaleca się określanie i ograniczanie wszelkich szczególnych zagrożeń w ramach ich systemu zarządzania bezpieczeństwem⁵⁵.

DZIAŁANIE

Komisja – w ścisłej współpracy z Agencją Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA) oraz z zainteresowanymi stronami – podejmie niezbędne działania w celu zapewnienia uwzględnienia w systemach zarządzania bezpieczeństwem przedsiębiorstw lotniczych wszystkich form zatrudnienia i organizacji pracy, w tym pracowników zatrudnionych poprzez pośredników oraz osób samozatrudnionych.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zapewnienia – w drodze zastosowania odpowiednich środków – egzekwowania obowiązujących przepisów chroniących pracowników tymczasowych na szczeblu krajowym, a także do zapewnienia stałego przestrzegania prawa Unii.

4.2.3. *Delegowanie pracowników*

Pojawiły się pytania dotyczące tego, w jakim zakresie wykorzystano delegowanie pracowników w odniesieniu do pilotów i personelu pokładowego oraz w jakim zakresie dyrektywa o delegowaniu pracowników⁵⁶ ma do nich zastosowanie. Jedną ze szczególnych kwestii jest kwestia, czy niektórzy przewoźnicy lotniczy nie nadużywają tych przepisów, aby wysyłać pracowników o niższych dochodach do krajów o wyższych kosztach utrzymania.

W badaniu Ricardo uznano, że dyrektywa o delegowaniu pracowników⁵⁷ zasadniczo ma zastosowanie do transgranicznego świadczenia usług przez agencje pracy tymczasowej lub agencje pośrednictwa pracy. Uwzględniono w nim dwie dodatkowe sytuacje, które mogą wchodzić w zakres stosowania wspomnianej dyrektywy: leasing z załogą oraz tymczasowe skierowanie załóg do bazy operacyjnej poza ich bazą macierzystą.

Z badania wynika również, że w lotnictwie tymczasowe wykorzystywanie załogi poza jej bazą macierzystą jest stosunkowo rzadkim zjawiskiem. 6 % personelu pokładowego i 12 % pilotów zgłosiło, że odbyło pewną formę tymczasowego skierowania w innym państwie członkowskim. 18 z 24 przewoźników lotniczych stwierdziło, że nie umieszcza załogi poza swoją bazą macierzystą. Ponadto badanie potwierdza, że leasing z załogą nie jest zjawiskiem powszechnym. Tylko 4 z 23 przewoźników lotniczych poinformowało, że w ramach umowy leasingu korzysta z pracowników pracujących tymczasowo w bazie innej niż ich baza macierzysta⁵⁸.

⁵⁵ Zob. również sekcja 3.

⁵⁷ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. L 18 z 21.1.1997, s. 1) (oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE (Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11), „dyrektywa o egzekwowaniu”).

⁵⁸ Liczby należy interpretować z zachowaniem ostrożności, ponieważ leasing z załogą zwykle stosuje się wyłącznie tymczasowo, czasami jedynie na okres pojedynczego lotu.

Rozmowy z zainteresowanymi stronami potwierdzają również, że dyrektywa o delegowaniu pracowników zasadniczo nie ma zastosowania w przypadku załóg. Jednocześnie niektóre osoby, które wzięły udział w badaniu, wskazały na brak świadomości wśród zainteresowanych stron – w tym organów krajowych – w zakresie praw mających zastosowanie w państwie członkowskim, do którego osoby te zostały tymczasowo skierowane, a także na brak informacji od pracodawcy na temat tych praw. Zainteresowane strony wskazały również problemy związane z egzekwowaniem przepisów, począwszy od wskazania podmiotu odpowiedzialnego za egzekwowanie tych przepisów.

Operacje w ramach leasingu z załogą nakładają na załogi dodatkowe komplikacje prawne, ponieważ polegają one na leasingu statków powietrznych wraz z załogą działającą w imieniu innego przewoźnika lotniczego (leasingobiorcy). Operacje te mogą obejmować statki powietrzne i załogi z państw trzecich. W oparciu o badania terenowe przeprowadzone w ramach badania Ricardo zwrócono uwagę na obawy przedstawicieli pracowników związane z możliwością wykorzystania ustaleń leasingu z załogą w celu obejścia strajków lub obowiązujących przepisów prawa socjalnego i prawa pracy⁵⁹.

Dyrektywa o delegowaniu pracowników ma zastosowanie do przedsiębiorstw lotniczych, agencji pracy tymczasowej i innego rodzaju pośredników, którzy tymczasowo delegują pracowników („pracownicy delegowani”) do innego państwa członkowskiego w kontekście świadczenia usług transgranicznych w tym państwie członkowskim.

Załoga faktycznie skierowana do pracy tymczasowej w innym państwie członkowskim – jak może to mieć miejsce w kontekście umowy leasingu z załogą – z definicji kwalifikuje się jako pracownicy delegowani, jeżeli przez cały okres leasingu utrzymany jest stosunek pracy pomiędzy załogą a leasingodawcą. Należy to oceniać odrębnie w poszczególnych przypadkach. Załogi przenoszonej do innej bazy (tj. skierowanej do nowej bazy macierzystej) nie uznaje się za pracowników delegowanych, chyba że spełnia ona warunki szczególne określone do tego celu w dyrektywie o delegowaniu pracowników.

Państwa członkowskie muszą transponować ostatnie zmiany wprowadzone do dyrektywy o delegowaniu pracowników⁶⁰, w ramach których ustanowiono zasadę równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu, do dnia 30 lipca 2020 r. i stosować się do nich od tej daty. Zmieniona dyrektywa ułatwi transgraniczne świadczenie usług, zapewniając jednocześnie uczciwą konkurencję i poszanowanie praw pracowników delegowanych. Jeden istotny zestaw zmian obejmuje rozszerzenie zakresu stosowania zasady równego traktowania opisanej w sekcji 4.2.2⁶¹ tak, aby miała ona zastosowanie do delegowanych pracowników tymczasowych lub pracowników pozyskanych poprzez agencję pośrednictwa pracy, w tym załogi, zachowując jednocześnie możliwość podejmowania przez przyjmujące państwo członkowskie decyzji o stosowaniu również innych warunków zatrudnienia, które mają zastosowanie do pracowników tymczasowych w tym państwie.

Bardziej skuteczne stosowanie i egzekwowanie dyrektywy o delegowaniu pracowników przez właściwe organy krajowe w sytuacjach, które wchodzą w zakres stosowania tej dyrektywy, przyczyni się do poprawy warunków pracy załóg i pewności prawa oraz do zapewnienia

⁵⁹ Ze względu na niewielką liczebność próby respondentów zbadanie i zweryfikowanie tych twierdzeń było niemożliwe, co wskazano w badaniu Ricardo.

⁶⁰ Zmiany wprowadzone w drodze dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników (Dz.U. L 173 z 9.7.2018, s. 16).

⁶¹ Art. 5 dyrektywy 2008/104/WE.

równych szans w obrębie Europejskiego Obszaru Gospodarczego. **Dyrektywa o egzekwowaniu** ma na celu zapewnienie należytego egzekwowania i przestrzegania przez wszystkie przedsiębiorstwa przepisów dotyczących delegowania pracowników. W celu zidentyfikowania rzeczywistych sytuacji delegowania oraz zapobiegania nadużyciom i obchodzeniu przepisów w art. 4 tej dyrektywy wymieniono elementy stanu faktycznego, które można uwzględnić w ogólnej ocenie każdego konkretnego przypadku.

Utworzenie **Europejskiego Urzędu ds. Pracy**⁶² pomoże również zapewnić sprawiedliwe, proste i skuteczne egzekwowanie przepisów UE dotyczących mobilności pracowników. Oczekuje się, że urząd rozpocznie działalność w 2019 r. i osiągnie pełną zdolność operacyjną do 2023 r. Komisja proponuje, aby rolą Urzędu było wspieranie współpracy między państwami UE w zakresie transgranicznego egzekwowania odpowiedniego prawa Unii, w tym w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, co ma zapewnić ciągłość prac realizowanych przez obecnie funkcjonującą europejską platformę na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej. Obejmuje to ułatwianie wspólnych kontroli. Urząd powinien pośredniczyć w poszukiwaniu rozwiązania i ułatwiać ten proces w przypadku sporów transgranicznych między organami krajowymi. Powinno to również ułatwić osobom fizycznym i pracodawcom dostęp do informacji na temat ich praw i obowiązków oraz dostęp do właściwych usług.

DZIAŁANIE

Komisja będzie kontynuować pracę z państwami członkowskimi za pośrednictwem Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników na rzecz poprawy stosowania dyrektywy o delegowaniu pracowników i dyrektywy o egzekwowaniu, a w szczególności w celu wsparcia transpozycji i stosowaniu zmienionej dyrektywy, przede wszystkim aby poprawić sytuację w zakresie równego traktowania i zapobiegać oszustwom transgranicznym.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zapewnienia – w drodze zastosowania odpowiednich środków – egzekwowania obowiązujących przepisów chroniących pracowników delegowanych na szczeblu krajowym oraz zapewnienia stałego przestrzegania prawa Unii zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

4.2.4. Samozatrudnienie

Zgodnie z wynikami badania Ricardo ustalenia dotyczące samozatrudnienia zazwyczaj obejmują zawieranie przez przewoźników lotniczych umów o świadczenie usług samozatrudnionego pilota, bezpośrednio lub poprzez organizację pośredniczącą. Istnieją również bardziej złożone ustalenia. Mogą one obejmować na przykład kilku pośredników lub utworzenie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przez grupę samozatrudnionych pilotów. Z badania Ricardo wynika, że wśród europejskich przewoźników samozatrudnienie nie jest powszechnie stosowaną formą zatrudnienia. Poziom samozatrudnienia wśród personelu pokładowego nie wydaje się znaczący. Jako osoby samozatrudnione określiło się 9 % pilotów objętych badaniem⁶³. 75 % spośród tych pilotów podało, że pracowało dla taniego przewoźnika, z czego 59 % pracowało dla jednego wybranego przewoźnika.

⁶² COM(2018) 131.

⁶³ 8 % pilotów przyznało, że zatrudniono ich poprzez agencje pośredniczące, natomiast 1 % jest zatrudnianych bezpośrednio przez przewoźnika lotniczego.

Ustalenia dotyczące samozatrudnienia zasadniczo mogą pozwalać przewoźnikom lotniczym na większą elastyczność, umożliwiając im reagowanie na zmiany na wysoce konkurencyjnym rynku. Analiza odpowiedzi udzielonych w ramach badania wskazuje, że znaczna część pilotów, którzy określili się jako osoby samozatrudnione, pracuje wyłącznie dla jednego przewoźnika lotniczego. Prowadzą oni działalność zawodową pod nadzorem i kierownictwem przewoźnika, w związku z czym prawdopodobnie nie można ich uznać za osoby faktycznie samozatrudnione⁶⁴.

Zakres, w jakim załoga lotnicza rzeczywiście prowadzi działalność na własny rachunek lub *de facto* pozostaje w stosunku pracy (tj. fikcyjne samozatrudnienie), był przedmiotem wielu badań⁶⁵. Kwestia uznawania takich praktyk za rzeczywiste lub fikcyjne samozatrudnienie, zgodnie z odpowiednim prawem UE i prawem krajowym, leży przede wszystkim w gestii właściwych organów krajowych, które prowadzą monitorowanie i ocenę w poszczególnych przypadkach. Podejście do samozatrudnienia jest różne w poszczególnych państwach członkowskich, zarówno pod względem definicji, jak i pod względem praw i obowiązków osób samozatrudnionych.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, dla ustalenia, czy strona umowy o pracę jest pracownikiem do celów rozporządzeń Bruksela I i Rzym I (tj. może korzystać z ich przepisów ochronnych w odniesieniu do indywidualnej umowy o pracę), istotne są jednak następujące czynniki: stworzenie trwałego stosunku, który w pewnym stopniu wpisuje pracownika w ramy określonej organizacji spraw pracodawcy,⁶⁶ oraz stosunku podporządkowania pracownika wobec pracodawcy⁶⁷.

Jeżeli chodzi o swobodny przepływ pracowników, w utrwalonym orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej określono pojęcia „pracownika” i „usługi” (stanowiącej działalność o charakterze transgranicznym wykonywaną poza stosunkiem pracy). Sam fakt, że dana osoba wykonuje czynności niezwiązane z umową o pracę, nie oznacza, że osoba ta nie jest pracownikiem w rozumieniu art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu UE. Kwestię tę należy oceniać indywidualnie w poszczególnych przypadkach. W swoim orzecznictwie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej ustanowił następujące autonomiczne europejskie pojęcie pracownika: „Osoba fizyczna, która wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, w zamian za które otrzymuje wynagrodzenie”. Osoba, która faktycznie jest pracownikiem w rozumieniu prawa pracy UE, powinna zostać zakwalifikowana jako pracownik i podlegać odpowiedniemu prawu pracy UE. Z drugiej strony osób faktycznie samozatrudnionych, świadczących usługi niezależnie, na własną odpowiedzialność i ponoszących ryzyko swojej działalności gospodarczej nie należy uznawać za pracowników, ponieważ nie spełniają one kryteriów sformułowanych przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej⁶⁸.

⁶⁴ Spośród badanych samozatrudnionych pilotów 90 % przyznało, że nie może swobodnie pracować dla więcej niż jednego przewoźnika lotniczego jednocześnie, natomiast 93 % badanych powiedziało, że nie może wybierać kiedy, gdzie i dla kogo chce pracować, a są to dwa solidne wskaźniki samozatrudnienia.

⁶⁵ Zob. badanie Ricardo.

⁶⁶ Wyrok z dnia 15 stycznia 1987 r. w sprawie 266/85, Shenavai; zob. również wyrok z dnia 15 lutego 1989 r. w sprawie 32/88, Six Constructions.

⁶⁷ Wyrok z dnia 10 września 2015 r. w sprawie 47/14.

⁶⁸ Wyrok z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie 66/85, Deborah Lawrie-Blum; wyrok z dnia 14 października 2010 r. w sprawie C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère; wyrok z dnia 9 lipca 2015 r. w sprawie C-229/14, Balkaya; wyrok z dnia 4 grudnia 2014 r. w sprawie C-413/13, FNV Kunsten; oraz wyrok z dnia 17 listopada 2016 r. w sprawie C-216/15, Ruhrlandklinik.

Komisja przedstawiła szereg inicjatyw, które mają pomóc w rozwiązaniu niektórych z wyżej wymienionych problemów, w szczególności fikcyjnego samozatrudnienia. Oprócz utworzenia Europejskiego Urzędu ds. Pracy (zob. również sekcja 4.2.3) we **wniosku Komisji dotyczącym dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy** przewidziano dodatkową ochronę wszystkich pracowników, w tym pracowników objętych elastycznymi, niestandardowymi i nowymi formami pracy (np. dostęp do przejrzystych informacji na temat ich wzajemnych stosunków, nowe prawa materialne i środki egzekucyjne). Zakresem stosowania tej dyrektywy objęta byłaby załoga błędnie zaklasyfikowana jako osoby samozatrudnione.

Ponadto **Europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej**, utworzona w maju 2016 r. w celu usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej na szczeblu europejskim, podjęła już kwestię fikcyjnego samozatrudnienia podczas specjalnego seminarium poświęconego transportowi drogowemu (czerwiec 2018 r.) oraz w ramach badania na temat fikcyjnego samozatrudnienia⁶⁹. Przedstawiciele wymieniają informacje i dobre praktyki, a także zacieśniają współpracę transgraniczną między innymi, aby zapobiegać oszustwom transgranicznym. W każdym państwie celem jest zacieśnienie więzi między wszystkimi organami zajmującymi się pracą nierejestrowaną, takimi jak inspektoraty pracy, organy podatkowe i zakłady ubezpieczeń społecznych.

Zgodnie z założeniami Europejskiego filaru praw socjalnych Komisja wspiera również faktyczny dostęp pracowników i osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej⁷⁰, w związku z czym przyjęła stosowny wniosek⁷¹. Osoby samozatrudnione i osoby zatrudnione na podstawie nietypowych umów o pracę nie zawsze są właściwie objęte zabezpieczeniem społecznym, nie mają ubezpieczenia od utraty pracy czy dostępu do uprawnień emerytalno-rentowych.

DZIAŁANIE

Komisja wzywa współprawodawców do pilnego przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

Komisja zwraca się do państw członkowskich o wdrożenie zalecenia⁷² w sprawie dostępu wszystkich pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej, uzgodnionego na szczeblu politycznym w grudniu 2018 r., w szczególności tych osób, które ze względu na swój status zatrudnienia nie są w wystarczającym stopniu objęte systemami zabezpieczenia społecznego.

W 2019 r. europejska platforma na rzecz usprawnienia współpracy w zakresie przeciwdziałania pracy nierejestrowanej zorganizuje seminarium poświęcone sposobom przeciwdziałania pracy nierejestrowanej w sektorze lotnictwa, ze szczególnym

⁶⁹ „Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment” [„Praktyki organów wykonawczych w zakresie wykrywania i zapobiegania zjawisku fikcyjnego samozatrudnienia”], Heyes & Hastings, 2017.

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² Porozumienie polityczne osiągnięto w dniu 6 grudnia 2018 r.

uwzględnieniem fikcyjnego samozatrudnienia załóg i współpracy transgranicznej między właściwymi organami⁷³.

Komisja wzywa państwa członkowskie do zapewnienia – w drodze zastosowania odpowiednich środków – egzekwowania obowiązujących przepisów prawa pracy na szczeblu krajowym oraz zapewnienia stałego przestrzegania prawa Unii zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

4.2.5. *Żałogi pochodzące z państw trzecich w UE i aspekty międzynarodowe*

Ze względów kulturowych i językowych przewoźnicy lotniczy posiadający licencję Europejskiego Obszaru Gospodarczego historycznie korzystają z usług załóg pochodzących z państw trzecich na określonych trasach. Wyniki badania Ricardo potwierdzają, że zjawisko to dotyczy głównie lotów do państw trzecich i z państw trzecich, w mniejszym stopniu dotyczy natomiast lotów w obrębie EOG. Wyniki tego badania przedstawiają konkretne przypadki korzystania przez przewoźników lotniczych z usług załóg pochodzących z państw trzecich. Na podstawie zebranych danych nie można stwierdzić, jak powszechna jest ta praktyka, ani czy baza macierzysta załogi, z której usług skorzystano, znajdowała się w państwie trzecim czy w UE. Większość przedsiębiorstw lotniczych, które wzięły udział w badaniu, podała, że nie korzysta z usług załóg pochodzących z państw trzecich na trasach wewnątrzunijnych.

W **kodeksie granicznym Schengen**⁷⁴ zamieszczono przepisy szczegółowe dotyczące przelotów załogi do państwa należącego strefy Schengen lub odpoczynku załogi w takim państwie. Posiadacze licencji pilota lub certyfikatów członka załogi mogą wchodzić na pokład i schodzić na ląd w porcie lotniczym międzylądowania lub w porcie lotniczym przylotu bez konieczności spełnienia wymagań pobytu krótkotrwałego w państwie członkowskim (do trzech miesięcy).

Zastosowanie mogą mieć jednak inne przepisy unijne lub krajowe regulujące warunki pobytu i pracy w danym kraju. Zgodnie z przepisami UE dotyczącymi legalnej migracji, załogom pochodzących spoza UE, których siedziba znajduje się w państwie członkowskim i których członkowie posiadają pozwolenie na pracę i pobyt, należy zagwarantować traktowanie na równi z obywatelami danego państwa, przykładowo pod względem warunków pracy i zabezpieczenia społecznego. Stanowi to zabezpieczenie mające ograniczyć nieuczciwą konkurencję wynikającą z możliwego wyzysku obywateli państw trzecich.

Brak globalnych norm pracy w lotnictwie cywilnym wpływa jednak na skuteczność przepisów prawa pracy UE i państw członkowskich zarówno na trasach wewnątrzunijnych, jak i pozaunijnych. Transponowana do prawa Unii Konwencja o pracy na morzu Międzynarodowej Organizacji Pracy skutecznie reguluje warunki pracy i ich egzekwowanie w globalnym sektorze transportu morskiego. W przeciwieństwie do sektora morskiego w obrębie Międzynarodowej Organizacji Pracy nie wypracowano jednak konsensusu w sprawie rozważenia rozmów na temat międzynarodowej konwencji dotyczącej pracy w lotnictwie cywilnym.

⁷³ Program prac na lata 2019–2020 przyjęty w dniu 19 października 2018 r.

⁷⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/399 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie unijnego kodeksu zasad regulujących przepływ osób przez granice (kodeks graniczny Schengen) (Dz.U. L 77 z 23.3.2016, s. 1).

Zwyczajowo umowy dwustronne o transporcie lotniczym nie obejmują postanowień dotyczących aspektów społecznych i pracowniczych. UE do tej pory dążyła i nadal ma zamiar dążyć do włączenia ambitnych postanowień dotyczących kwestii społecznych i pracowniczych do umów lotniczych zawieranych z państwami trzecimi.

DZIAŁANIE

Komisja prowadzi obecnie ocenę adekwatności przepisów UE dotyczących legalnej migracji⁷⁵, w ramach której ocenie zostanie poddana między innymi sytuacja wysoce mobilnych załóg pochodzących z państw trzecich.

Komisja w dalszym ciągu będzie promować wysokie normy społeczne i normy pracy w lotnictwie międzynarodowym, przedstawiając włączenie ambitnych postanowień dotyczących kwestii społecznych i pracowniczych do umów lotniczych zawieranych z państwami trzecimi.

4.3. Promowanie równouprawnienia płci oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym

Sytuacja pod względem równowagi płci w sektorze transportu lotniczego jest bardzo pozytywna⁷⁶ zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Ponadto w lotnictwie sytuacja pod względem równowagi płci jest lepsza niż w przypadku innych gałęzi transportu. Kobiety stanowią 40 % siły roboczej w transporcie lotniczym⁷⁷. Choć odsetek kobiet pracujących jako personel pokładowy jest wysoki, to jednak jedynie około 5 %⁷⁸ pilotów na świecie to kobiety.

Oczekuje się, że w najbliższych dziesięcioleciach nastąpi rozwój sektora lotnictwa, który w związku z tym musi pozostać atrakcyjnym miejscem pracy dla osób młodych i zachęcać kobiety do wyboru zawodu pilota.

W 2017 r. Komisja uruchomiła inicjatywę *Kobiety w Transporcie – Platforma na rzecz zmian UE*⁷⁹ w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet oraz równych szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze transportu. W 2019 r. Komisja opublikowała uzasadnienie biznesowe na rzecz zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet w transporcie⁸⁰, w którym przedstawiono pochodzące z sektora lotnictwa dobre przykłady dotyczące zachęcania do zatrudniania kobiet. Stereotypy płci są nadal bardzo istotne, jeśli chodzi o zawód pilota.

Jeżeli chodzi o ustalenia dotyczące zatrudnienia, z badania Ricardo wynika, że kobiety pracujące jako personel pokładowy mają większe szanse na zatrudnienie bezpośrednie niż na zatrudnienie poprzez pośrednika. Różnica ta jest jednak raczej związana z czynnikami innymi niż płeć, takimi jak doświadczenie, wiek i stanowisko pracownika w przedsiębiorstwie.

Choć samozatrudnienie zasadniczo powinno zapewniać większą kontrolę nad przepracowanymi godzinami, piloci pracujący na podstawie takiego ustalenia oświadczyli, że jest odwrotnie – praca w wymiarze mniejszym niż pełny wymiar godzin naraża ich na ryzyko

⁷⁵ Proces konsultacji na wysokim szczeblu rozpocznie się w oparciu o ustalenia tej oceny (zob. COM(2018) 635).

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

⁷⁷ Podczas gdy w sektorze transportu ogółem pracuje tylko 22 % kobiet (badanie aktywności ekonomicznej ludności Eurostatu).

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 Na tej stronie można również przedstawiać dobre praktyki, a Deklarację w sprawie równości szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze transportu można podpisywać online (do tej pory zebrano około 1 000 podpisów).

⁸⁰ Dostępne na stronie internetowej platformy.

utrąty przyszłej pracy. Spowodowało to znaczny spadek liczby osób samozatrudnionych będących członkami załogi, które deklarują zadowolenie z ilości czasu spędzonego w domu.

Lepszy podział obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami przyciągnie więcej kobiet na rynek pracy, w tym w sektorze transportu lotniczego. Do osiągnięcia tego celu przyczynia się proponowana **dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**⁸¹, która ma zwiększyć korzystanie z urlopów ze względów rodzinnych wśród mężczyzn. Ponadto elastyczny czas pracy pozwalający zarówno mężczyznom, jak i kobietom na lepsze godzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami rodzinnymi zwiększy poziom zadowolenia z pracy i przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności zawodu.

Dane dotyczące świadczeń z tytułu macierzyństwa i świadczeń dla ojca zebrane w ramach badania Ricardo potwierdzają, że kobiety i mężczyźni zatrudnieni w oparciu o alternatywne formy zatrudnienia⁸² najprawdopodobniej nie otrzymają takiego samego świadczenia i urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego, jak ich koledzy zatrudnieni bezpośrednio⁸³. Mniej niż połowa pilotów zatrudnionych poprzez pośrednika ma dostęp do urlopu macierzyńskiego/ojcowskiego. Dla kobiet zatrudnionych jako pracownicy tymczasowi najistotniejszym problemem jest ryzyko utraty pracy, ponieważ zdarza się, że umowy o pracę na czas określony nie są odnawiane po ciąży. Zgodnie z badaniem Ricardo ryzyko to jest wyższe w przypadku osób pracujących u niektórych tanich przewoźników lotniczych niż w przypadku znanych przewoźników.

DZIAŁANIE

Komisja czynnie zachęca zainteresowane strony z sektora lotnictwa do podejmowania konkretnych działań w ramach inicjatywy *Kobiety w Transporcie – Platforma na rzecz zmian UE* w celu poprawienia poziomu zatrudnienia i warunków pracy, aby kobiety wybierały zawody w branży lotniczej i z nich nie rezygnowały.

Komisja będzie aktywnie uczestniczyć w zakończeniu negocjacji dotyczących dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym⁸⁴, aby wspierać bardziej zrównoważoną pod względem płci siłę roboczą. Przeprowadzi również dwa badania, które pomogą jej 1) opracować zestaw narzędzi dla nauczycieli szkół podstawowych i średnich służący zwalczaniu stereotypów płci i podnoszenia świadomości osób młodych na temat zawodów związanych z transportem; 2) wskazać dobre praktyki dotyczące organizacji pracy w sposób najbardziej przyjazny dla rodzin, które zostaną udostępnione wszystkim zainteresowanym stronom.

5. PROMOWANIE AKTYWNEGO I OBSZERNEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² Alternatywa dla umów bezpośrednich i na czas nieokreślony.

⁸³ Zgodnie z przeprowadzonym badaniem 59 % członków personelu pokładowego i 69 % pilotów zatrudnionych bezpośrednio u przewoźnika lotniczego stwierdziło, że ma dostęp do świadczenia macierzyńskiego/ojcowskiego zgodnie z obowiązującym prawem. 48 % personelu pokładowego i 48 % pilotów zatrudnionych poprzez pośrednika potwierdziło, że ma dostęp do świadczenia macierzyńskiego/ojcowskiego zgodnie z obowiązującym prawem.

⁸⁴ Wniosek z dnia 26 kwietnia 2017 r.

Komisja w pełni zobowiązała się do wspierania europejskiego dialogu społecznego, zgodnie z ósmą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych⁸⁵ i wspólnym oświadczeniem w sprawie nowego początku dialogu społecznego z dnia 27 czerwca 2016 r.⁸⁶ Europejski komitet dialogu sektorowego w lotnictwie cywilnym obejmuje trzy grupy robocze: załogę, obsługę naziemną i zarządzanie ruchem lotniczym⁸⁷.

Do głównych wyzwań zidentyfikowanych przez ten komitet należy brak równych szans na poziomie światowym, rosnąca konkurencyjność otoczenia oraz zmiany strukturalne w formach zatrudnienia i rozwój inicjatywy jednolitej europejskiej przestrzeni powietrznej⁸⁸.

W tym kontekście należy podkreślić, że dla wypracowania uzgodnionych rozwiązań w zakresie potrzeb i interesów przemysłu dialog społeczny na szczeblu europejskim wymaga reprezentatywności, wzajemnego uznawania partnerów społecznych oraz gotowości do podjęcia wzajemnie wiążących negocjacji. Trwający od 2017 r. brak reprezentatywności przedsiębiorstw lotniczych⁸⁹ ograniczył możliwość prowadzenia konstruktywnego dialogu społecznego na szczeblu europejskim.

Można również wspomnieć o innych pozytywnych oznakach obszerniejszych konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi. Zgodnie z art. 115 nowego rozporządzenia podstawowego w sprawie bezpieczeństwa dotyczącym procedury stanowienia prawa i mechanizmu konsultacji w przypadku konsultacji w sprawie ewentualnego wpływu społecznego wniosków regulacyjnych Agencji wymagane jest zaangażowanie partnerów społecznych UE i innych odpowiednich zainteresowanych stron.

DZIAŁANIE

Komisja będzie nadal aktywnie wspierać i ułatwiać dialog społeczny między przedstawicielami przedsiębiorstw lotniczych i załogami, w tym między europejskimi partnerami społecznymi w dziedzinie lotnictwa cywilnego w kontekście europejskiego komitetu dialogu sektorowego.

Komisja zachęca partnerów społecznych do zapewnienia odpowiedniej reprezentacji przedsiębiorstw lotniczych i załóg oraz do jak najlepszego wykorzystania tego narzędzia, aby wypracować dobrowolne i wzajemnie zadowalające rozwiązania w celu sprostania stojącym przed nimi wyzwaniom.

W dalszym ciągu będzie ona dostarczać regularne oceny organizacji partnerów społecznych zaangażowanych w dialog społeczny poprzez badania reprezentatywności Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. W 2019 r. przeprowadzone zostanie badanie w sektorze lotnictwa cywilnego.

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

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

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

⁸⁸ Działalność komitetów dialogu sektorowego wspiera się poprzez organizowanie spotkań i finansowanie projektów w następstwie europejskich zaproszeń do składania wniosków.

⁸⁹ Do 2017 r. przedsiębiorstwa lotnicze reprezentowane były przez trzy organizacje reprezentujące różne segmenty rynku – istniejące, rekreacyjne i regionalne przedsiębiorstwa lotnicze. Dotychczasowa organizacja przedsiębiorstw lotniczych (AEA) zaprzestała działalności i do tej pory nie została ona zastąpiona w ramach komitetu dialogu sektorowego. Niektóre przedsiębiorstwa lotnicze, w tym tani przewoźnicy lotniczy, niedawno zwróciły się z wnioskiem o członkostwo w Komitecie dialogu sektorowego, jednak w chwili sporządzania niniejszego sprawozdania komitet dialogu sektorowego nie potwierdził jeszcze ich członkostwa.

6. WNIOSEK

Opracowując niniejsze sprawozdanie, Komisja wykorzystała uwagi otrzymane od wszystkich zainteresowanych stron od 2015 r., w szczególności na konferencji wysokiego szczebla, którą Komisja zorganizowała we wspomnianym roku⁹⁰. Komisja opierała się również na wynikach badania Ricardo, wcześniejszych badaniach i regularnych wymianach z zainteresowanymi stronami prowadzonych w ciągu ostatnich 3 lat.

Sektor transportu lotniczego nadal jest głównym i zasadniczo atrakcyjnym miejscem pracy dla załogi, ale przeszedł i nadal przechodzi on głębokie zmiany strukturalne. Chociaż przepisy prawa pracy i przepisy socjalne są w dużej mierze regulowane na szczeblu krajowym, istnieją obecnie przepisy UE i procedury unijne mające na celu ochronę załóg, przy jednoczesnym zapewnieniu im swobody przemieszczania się i pracy w UE.

W niniejszym sprawozdaniu przedstawiono konieczność utrzymania silnej agendy społecznej służącej wsparciu transportu lotniczego. Utrzymanie konkurencyjności i odpowiedzialności społecznej lotnictwa unijnego leży w interesie wszystkich zaangażowanych stron, w tym przedsiębiorstw lotniczych, ich personelu i pasażerów, a także w interesie jakości sieci połączeń.

Komisja nie powinna sama zajmować się realizacją tego programu. Państwa członkowskie, Komisja, pozostałe instytucje Unii Europejskiej, poszczególne przedsiębiorstwa lotnicze, organizacje pracodawców i załóg, zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym, powinny współpracować zgodnie z zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych, mając na celu osiągnięcie odpowiedzialnego społecznie transportu lotniczego zapewniającego zwiększenie bezpieczeństwa, zrównoważonego wzrostu i konkurencyjności przy jednoczesnej ochronie praw socjalnych.

Lepsze egzekwowanie przepisów UE i przepisów krajowych ma zasadnicze znaczenie we wszystkich formach zatrudnienia załóg. Jest to przede wszystkim kompetencja państw członkowskich, ich właściwych organów i sądów krajowych. Właściwe egzekwowanie przepisów ma zasadnicze znaczenie dla unikania fikcyjnego samozatrudnienia i innych praktyk, które stanowią nadużycie lub obejście prawa właściwego, a także dla zapewnienia równych szans. Komisja podtrzymuje swoje zobowiązanie do wspierania państw członkowskich w tych wysiłkach.

DZIAŁANIA HORYZONTALNE

W 2019 r. Komisja zorganizuje warsztaty wysokiego szczebla ze wszystkimi zainteresowanymi stronami w celu podsumowania postępów poczynionych w agendzie społecznej dla załóg lotniczych od 2015 r. oraz w celu znalezienia możliwych rozwiązań.

Komisja powoła grupę ekspertów *ad hoc* skupiającą pochodzących z państw członkowskich ekspertów zajmujących się kwestiami lotnictwa i prawa pracy, aby określić najlepsze praktyki zapewniające równe szanse i wysokiej jakości warunki pracy. Zadaniem grupy ekspertów będzie również między innymi podsumowanie działań ujętych w niniejszym sprawozdaniu, w stosownych przypadkach angażując partnerów społecznych oraz doradzając Komisji

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

i państwowym członkowskim, w jaki sposób w sektorze lotnictwa można należycie egzekwować prawo pracy.