



V Bruseli 1. 3. 2019
COM(2019) 120 final

**SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

**Stratégia v oblasti letectva pre Európu: Zachovanie a podporovanie vysokých sociálnych
noriem**

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

Stratégia v oblasti letectva pre Európu: Zachovanie a podporovanie vysokých sociálnych noriem

1. Úvod

V roku 2017 EÚ nielen oslávila 25 rokov svojho vnútorného trhu v oblasti letectva¹, ale aj vyhlásila Európsky pilier sociálnych práv². Ide o úspech EÚ. Najmä o úspech trhu leteckej dopravy EÚ možný vďaka mnohým Európanom, ktorí každý deň pracujú a slúžia v tomto sektore. Keď sa vnútorný trh leteckej dopravy zjednodušil a zlacnel pre Európanov, spojilo ich to vzájomne a takisto lepšie prepojilo so zvyškom sveta. Nebývalá voľba možností leteckej dopravy umožnila mnohým Európanom cestovať, študovať a pracovať v Európe aj inde. Výrazne sa zvýšil počet a frekvencia letov. Denný počet letov sa zvýšil z menej ako 10 000 v roku 1992 na približne 25 000 v roku 2017³ a počet tratí sa zvýšil z menej ako 2 700 na 8 400⁴. V roku 2017 cestovalo letecky z alebo do EÚ vyše 1 miliardy cestujúcich⁵.

Pravidlá leteckej dopravy boli v EÚ harmonizované, čím sa zaručuje, že všetci prevádzkovatelia bez ohľadu na to, kde v EÚ sídlia, majú rovnaký prístup na trh leteckej dopravy. Sociálna ochrana a pracovné právo však zostávajú v prvom rade v zodpovednosti členských štátov⁶. To znamená, že hoci sa na všetkých zamestnancov v leteckej doprave vzťahuje ochrana poskytovaná právom EÚ, môžu využívať rôzne práva a úrovne ochrany v závislosti od vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré sa na nich vzťahujú. Táto situácia môže byť osobitne náročná pre posádky lietadiel (t. j. palubných sprievodcov a pilotov)⁷ z dôvodu cezhraničnej povahy ich práce.

Tlak na zníženie nákladov na veľmi konkurenčnom trhu stimuloval inovácie. Pracovníci sa takisto museli prispôbiť rýchlo sa rozvíjajúcemu prostrediu. Niektoré letecké dopravné spoločnosti zaviedli postupy (napríklad najímanie posádok lietadiel cez sprostredkovateľov alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo tzv. pay to fly), ktoré majú vplyv na pracovné podmienky a podmienky zamestnávania posádok lietadiel a môžu viesť k právnej neistote. Séria štrajkov posádok lietadiel vo viacerých členských štátoch v posledných rokoch je prejavom nespokojnosti niektorých posádok lietadiel so zmenou ich podmienok zamestnávania a pracovných podmienok.

Existujú rozsiahle právne predpisy EÚ, v ktorých sú stanovené minimálne normy, a vnútroštátne právne predpisy na ochranu pracovníkov vrátane posádok lietadiel. Cieľom súboru osobitných pravidiel EÚ je chrániť ich v rámci ich cezhraničných činností

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 OAG.

⁵ Eurostat, 2018.

⁶ Pozri článok 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

⁷ Pokiaľ ide o pozemnú obsluhu, neúmyselné sociálne vplyvy právnych predpisov EÚ o pozemnej obsluhu, najmä na pracovné podmienky, budú súčasťou analýzy nasledujúceho hodnotenia v roku 2019. Pokiaľ ide o riadiacich letovej prevádzky, pozri COM(2017) 286 final a SWD(2017) 207 final.

a zabezpečiť, aby posádka lietadla mohla využívať pracovné príležitosti a bola chránená pri výkone svojej slobody pohybu na vnútornom trhu. Európsky parlament, Európsky hospodársky a sociálny výbor, členské štáty, letecké dopravné spoločnosti a sociálni partneri však vyjadrili obavy súvisiace s negatívnym vplyvom, ktorý môžu mať niektoré postupy určitých leteckých dopravných spoločností na podmienky zamestnávania a pracovné podmienky niektorých posádok lietadiel. Sú znepokojení, že to viedlo k právnej neistote, rôznej úrovni ochrany pracovníkov a nerovnakým podmienkam pre leteckých dopravcov. Komisia dostala žiadosti o objasnenie týchto otázok.

Komisia v roku 2015 predložila Stratégiu v oblasti letectva pre Európu⁸, v ktorej sa sociálny program v oblasti letectva zdôraznil ako priorita. Odvtedy podnikla kroky v súvislosti so všetkými svojimi záväzkami. Komisia aktívne podporuje sociálny dialóg v oblasti letectva, najmä prostredníctvom Výboru pre sociálny dialóg v odvetví civilného letectva. Komisia zverejnila v roku 2016 praktickú príručku o uplatniteľnom pracovnom práve a príslušných súdoch⁹. V záujme získania ďalších informácií o situácii posádok lietadiel a ich podmienkach zamestnávania a pracovných podmienkach na dnešnom trhu leteckej dopravy EÚ si Komisia objednala štúdiu o podmienkach zamestnávania a pracovných podmienkach posádok lietadiel na vnútornom trhu leteckej dopravy EÚ (ďalej len „štúdia Ricardo“)¹⁰. Využila aj externé štúdie¹¹, pravidelné výmeny so zainteresovanými stranami a informácie od nich. Komisia v rámci hodnotenia nariadenia o leteckých službách¹² posudzuje aj neúmyselné sociálne vplyvy týchto právnych predpisov, najmä na pracovné podmienky.

Európsky parlament v roku 2017 vyzval členské štáty a Komisiu, aby konali v sociálnych otázkach v oblasti letectva, najmä v prípade veľmi mobilných posádok lietadiel¹³. Európsky hospodársky a sociálny výbor takisto nabádal Komisiu, aby prijala ďalšie praktické opatrenia na zabránenie negatívnym vplyvom na zamestnanosť, vytváranie kvalitných pracovných miest¹⁴, pričom Európsky výbor regiónov zdôraznil, že konkurencieschopný a udržateľný európsky sektor letectva z dlhodobého hľadiska je veľmi dôležitý pre rozvoj na miestnej aj regionálnej úrovni. Európsky pilier sociálnych práv bol vyhlásený v novembri 2017 Európskym parlamentom, Radou a Európskou komisiou. Je vyjadrením zásad a práv nevyhnutných pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia v Európe 21. storočia.

Nedávno a v súvislosti s uvedeným vyzvali viaceré členské štáty na konanie na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ s cieľom vypracovať a realizovať ambiciózny a zmysluplný sociálny program v oblasti letectva. Vyzdvihli význam zabezpečenia zdravej a spravodlivej súťaže a spravodlivých pracovných podmienok pre tento sektor a vyzvali Komisiu, aby ďalej

⁸ COM(2015) 598 final.

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

¹⁰ Štúdia o podmienkach zamestnávania a pracovných podmienkach posádok lietadiel na vnútornom trhu leteckej dopravy EÚ [bude uverejnená].

¹¹ Štúdie o účinkoch vykonávania spoločného trhu leteckej dopravy EÚ na podmienky zamestnávania a pracovné podmienky v sektore leteckej dopravy v období rokov 1997 – 2010, júl 2012 a na podmienky zamestnávania a pracovné podmienky v leteckej doprave a na letiskách, október 2015 (ďalej len „štúdia Stear Davies Gleave“).

¹² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1008/2008 z 24. septembra 2008 o spoločných pravidlách prevádzky leteckých dopravných služieb v Spoločenstve, Ú. v. EÚ L 293, 31.10.2008, s. 3.

¹³ Uznesenie zo 16. februára 2017 o stratégii v oblasti letectva pre Európu z roku 2015.

¹⁴ Stanovisko TEN/581 na tému Stratégia v oblasti letectva pre Európu, 14. júla 2016, v ktorom sa odkazuje na stanovisko TEN/565 na tému Sociálny damping v európskom civilnom letectve, 16. septembra 2015.

pracovala na „konkrétnych a efektívnych opatreniach na vyriešenie otvorených otázok“¹⁵. Organizácia leteckých dopravných spoločností, ktorá zastupuje takmer štvrtinu trhu leteckej dopravy EÚ, a dve združenia odborových zväzov zastupujúce európske posádky lietadiel takisto naliehavo vyzvali¹⁶ orgány s rozhodovacou právomocou EÚ a členských štátov, aby „zabezpečili vhodné sociálne normy a spravodlivé rovnaké podmienky“ na trhu leteckej dopravy EÚ zamerané na posádky lietadiel.

Komisia touto správou posudzuje pokrok sociálneho programu v letectve, ktorý bol stanovený v stratégii v oblasti letectva z roku 2015. V súlade s politickými prioritami Komisie pre pracovné miesta, rast a spravodlivosť sa v správe, ktorá sa zameriava na posádky lietadiel, skúmajú dnešné hlavné príležitosti a výzvy pre posádky lietadiel, pričom sa vychádza zo zistení štúdie Ricardo, v ktorej sa analyzujú hlavné otázky identifikované európskymi organizáciami posádok lietadiel, s cieľom zlepšiť právnu istotu pre mobilné posádky lietadiel. Určujú sa v nej aj nejaké konkrétne opatrenia pre silnejší sociálny program v letectve v krátkodobom časovom horizonte.

2. PRACOVNÉ MIESTA A ZAMESTNANOSŤ NA DNEŠNOM TRHU LETECKEJ DOPRAVY

Lectvo je dôležitým zdrojom zamestnanosti. Odhaduje sa, že v roku 2016 vytvoril sektor letectva v Únii priamo 2 milióny pracovných miest, z čoho 18,8 % boli pracovné miesta v leteckých dopravných spoločnostiach, a celkovo podporil 9,4 milióna pracovných miest¹⁷. V leteckej doprave¹⁸ v EÚ pracuje priamo 437 000 pracovníkov (193 000 žien a 244 000 mužov)¹⁹. Očakáva sa, že letectvo bude naďalej vytvárať ďalšie pracovné miesta²⁰. O posádkach lietadiel nie sú k dispozícii žiadne konkrétne údaje.

Leteckí dopravcovia mali tradične sídlo svojej flotily a posádok lietadiel v jednej krajine, kde mali svoje hlavné miesto podnikateľskej činnosti²¹. Zodpovedalo takisto miestu výkonu práce posádok lietadiel, miestu, ktorého právne predpisy v sociálnej oblasti sa uplatňovali, a miestu, ktoré malo jurisdikciu. Na liberalizovanom a konkurenčnom trhu, ktorý si vyžaduje väčšiu pružnosť a nákladovú efektívnosť, sa významne vyvinuli obchodné modely leteckých dopravných spoločností. V tomto kontexte sa v sektore vyvinuli rôzne pomery a postupy zamestnávania, podobne ako v mnohých iných sektoroch hospodárstva. Nízkonákladové lety, ktoré zvyčajne lietajú z miesta na miesto, vzrástli od roku 2007 do roku 2016²² o 61 %, čo predstavuje takmer 50 % trhu v rámci EÚ z hľadiska ponúkaných miest na letoch²³. So zvyšovaním počtu tratí typu z miesta na miesto od roku 2008 stabilne rastie počet prevádzkových základní a lietadlo a posádky lietadiel tej istej leteckej dopravnej spoločnosti sú čoraz častejšie usadené mimo hlavného miesta podnikateľskej činnosti leteckého dopravcu, na území iného členského štátu alebo niekedy dokonca v tretích krajinách. Ako je zdôraznené

¹⁵ Spoločné vyhlásenie Belgicka, Dánska, Francúzska, Nemecka, Luxemburska a Holandska o sociálnom programe v oblasti letectva, 2. októbra 2018.

¹⁶ Sociálny program pre európske letectvo, Koordinačná platforma pre letecké spoločnosti, Európska asociácia civilných letcov a Európska federácia pracovníkov v doprave, 2. októbra 2018.

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

¹⁸ Prevádzky letísk a opravy a údržba lietadiel alebo motorov lietadiel nie sú zahrnuté.

¹⁹ Eurostat, druhý štvrťrok 2018.

²⁰ Podľa prognóz Airbusu bude v období 2017 – 2037 celosvetový dopyt po ďalších 538 000 pilotoch (219 000 v ázijskej časti tichomorského regiónu, 68 000 v Severnej Amerike, 94 000 v Európe, 57 000 na Blízkom východe, 52 000 v Latinskej Amerike, 25 000 v Afrike a 23 000 v Rusku/Strednej Ázii).

²¹ Pozri článok 2 ods. 26 nariadenia o leteckých službách.

²² Eurocontrol.

²³ OAG, letné letové plány.

v štúdiu Ricardo, používanie viacerých zahraničných prevádzkových základní je osobitný znak nízkonákladových dopravcov. Niektorí tradiční dopravcovia však takisto začali v obmedzenej miere vyvíjať ďalšie prevádzkové základne.

Tento trend zintenzívnil cezhraničnú povahu činností posádok lietadiel a zvýšil zložitosť ich právneho postavenia na základe práva EÚ a vnútroštátnych právnych predpisov. Konkrétne vytvoril neistotu, najmä pokiaľ ide o určenie toho, ktorý súd má právomoc a aké pracovné právo sa uplatňuje v pracovných zmluvách posádok lietadiel priradených domovskej základni mimo hlavného miesta podnikateľskej činnosti leteckého dopravcu.

V **nariadení o leteckých službách**, ktoré je právnym rámcom EÚ pre vnútorný trh leteckej dopravy EÚ, sa uznáva rastúca „*dôležitosť leteckých dopravcov s prevádzkovými základňami v niekoľkých členských štátoch*“ (odôvodnenie 4) a uvádza sa, že „*členské štáty by mali zabezpečiť riadne uplatňovanie právnych predpisov Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisov v sociálnej oblasti, pokiaľ ide o zamestnancov leteckého dopravcu Spoločenstva, ktorý vykonáva leteckú dopravnú službu z prevádzkovej základne, ktorá sa nachádza mimo územia členského štátu, v ktorom má tento letecký dopravca Spoločenstva hlavné miesto podnikania*“ (odôvodnenie 9). Nariadenie o leteckých službách sa preto uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté príslušné právne predpisy EÚ a vnútroštátne právne predpisy ochraňujúce zamestnancov, ako sú napríklad predpisy o sociálnom zabezpečení. Táto správa sa zameriava na pravidlá, ktoré sú relevantné pre posádky lietadiel v kontexte aktuálneho vývoja na trhu.

3. SOCIÁLNY ROZMER AKO SÚČASŤ VYHODNOTENIA BEZPEČNOSTI

Bezpečnosť je v letectve prvoradá priorita. Pravidlá EÚ v oblasti bezpečnosti letectva platia pre pracovníkov v letectve rovnako bez ohľadu na ich zmluvný vzťah s leteckou dopravnou spoločnosťou. Pravidlá EÚ v oblasti bezpečnosti letectva obsahujú koncepciu domovskej základne, ktorá slúži ako referencia na výpočet obmedzení časov letov a časov v službe. Pojem domovskej základne znamená „*miesto, ktoré členovi posádky určí prevádzkovateľ a z ktorého sa členovi posádky bežne začína a končí čas v službe alebo séria časov v službe a kde prevádzkovateľ za normálnych podmienok nie je zodpovedný za ubytovanie daného člena posádky*“²⁴.

Možný vplyv, ktorý môžu mať rôzne podmienky zamestnávania na bezpečnosť, sa berie veľmi vážne a je predmetom prebiehajúcej analýzy Agentúry Európskej únie pre bezpečnosť letectva (EASA) a Komisie. Dve nedávne udalosti ďalej začleňujú sociálny rozmer do vyhodnotenia bezpečnosti leteckých dopravných spoločností.

Agentúra Európskej únie pre bezpečnosť letectva vydala v auguste 2017 **odporúčania týkajúce sa nových obchodných modelov prevádzkovateľov obchodnej leteckej dopravy**²⁵. So zreteľom na rôzne zmluvné dohody posádok lietadiel (napr. modely dočasného zamestnávania, zamestnanie prostredníctvom sprostredkovateľov alebo samostatná zárobková činnosť) sa v správe odporúčalo, aby sa prevádzkovatelia so zreteľom na viaceré ukazovatele ako súčasť systému riadenia bezpečnosti prevádzkovateľa zamerali na monitorovanie podľa druhu zmluvy alebo kategórie zamestnancov.

²⁴ Pozri poznámku pod čiarou č. 29.

²⁵ Praktická príručka agentúry EASA, Riadenie rizík týkajúcich sa nových obchodných modelov prevádzkovateľov obchodnej leteckej dopravy.

Ďalej sa na základe **nového základného nariadenia o bezpečnosti letectva**, ktoré nadobudlo účinnosť 11. septembra 2018²⁶, v záujme riešenia sociálno-hospodárskych rizík bezpečnosti letectva zohľadňujú sociálno-hospodárske faktory. Navyše, keď EASA navrhne pravidlá, ktoré by mohli mať významný sociálny vplyv, musí vykonať náležité konzultácie so zainteresovanými stranami vrátane sociálnych partnerov EÚ.

4. PRÍLEŽITOSTI A VÝZVY POSÁDOK LIETADIEL NA DNEŠNOM TRHU LETECKEJ DOPRAVY EÚ

4.1. Prilákание a odborná príprava mladých ľudí – udržiavanie a tvorba vysokokvalifikovaných pracovných miest v leteckej doprave

Budúcnosť európskeho sektora letectva závisí od jeho schopnosti prilákať a udržať si vysokokvalifikovaných zamestnancov. Podľa prognóz bude v období 2017 – 2037 celosvetový dopyt po ďalších 538 000 pilotoch²⁷.

Zainteresované strany, najmä odborové zväzy, niektoré letecké dopravné spoločnosti a Európsky parlament, sa znepokojujú, že piloti musia platiť na účely odbornej prípravy, napríklad za svoj letecký výcvik orientovaný na prevádzku, keď pôsobia ako pravidelní piloti lietadiel v obchodnej službe.

Na to, aby sa niekto stal pilotom, je potrebná zdĺhavá a nákladná odborná príprava. Všeobecne zahŕňa prístup k tomuto povolaniu tri hlavné kroky: **základný výcvik** na získanie preukazu spôsobilosti dopravného pilota (ATPL)²⁸; **typovú kvalifikáciu** na lietanie s určitým typom lietadla; **letecký výcvik orientovaný na prevádzku**, kde pilot získa potrebnú letovú prax na pôsobenie ako pravidelný pilot lietáním na obchodnom lete na prepravu cestujúcich ako pravidelný pilot (ako druhý alebo prvý dôstojník) spoločne s výcvikovým kapitánom.

Postupy na odbornú prípravu pilotov sa v posledných desaťročiach významne zmenili. Letecké dopravné spoločnosti zvyčajne platili odbornú prípravu svojich pilotov, ktorí tak boli potom veľmi často viazaní pracovať pre svojho zamestnávateľa niekoľko rokov. Veľký počet pilotov pochádzal aj z vojska. V štúdií Ricardo sa zdôrazňuje, že v súčasnosti musí väčšina pilotov prispievať na financovanie svojej odbornej prípravy (do určitej miery) na všetkých úrovniach. Väčšina z nich musí platiť za svoj základný výcvik a typovú kvalifikáciu. Tieto náklady zvyčajne tvoria náklady na vzdelávanie (podobne ako iné povolania), ktoré sú v prípade letectva mimoriadne vysoké: základný výcvik môže stáť až 100 000 EUR; typová kvalifikácia stojí približne 30 000 EUR.

4.1.1. Systém *pay to fly*

V súčasnosti môže zamestnávateľ poskytovať letecký výcvik orientovaný na prevádzku v rámci zamestnania novovzdelaného pilota alebo piloti môžu byť povinní zaplatiť, aby

²⁶ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/1139 zo 4. júla 2018 o spoločných pravidlách v oblasti civilného letectva, ktorým sa zriaďuje Agentúra Európskej únie pre bezpečnosť letectva, Ú. v. EÚ L 212, 22.8.2018, s. 1.

²⁷ Pozri poznámku pod čiarou č. 20.

²⁸ Preukaz bude „zmrazený“, kým pilot nezíska potrebný letecký výcvik orientovaný na prevádzku. Pilot môže lietať ako druhý alebo prvý dôstojník.

získali letovú prax. Podľa štúdie Ricardo sa druhá situácia typicky označuje ako „pay to fly“ alebo samofinancovaný letecký výcvik orientovaný na prevádzku. Na úrovni EÚ nie je žiadne spoločne dohodnuté vymedzenie postupu pay to fly²⁹. Nie sú jasné informácie, či sú tieto schémy v Európe rozšírené alebo nie. Na získanie požadovanej letovej praxe muselo 2,2 % až 6,1 %³⁰ pilotov opýtaných v štúdiu Ricardo finančne prispievať, kým lietali na obchodných letoch. Naopak, 19 z 27 skúmaných leteckých dopravných spoločností v posledných troch rokoch nevyužilo tieto schémy (ani sa na nich nezúčastnilo)³¹. K možným dôvodom na zúčastnenie sa na týchto schémach môžu patriť 1. rýchlejšie získanie spôsobilosti pôsobiť ako kapitán a všeobecnejšie 2. zvýšenie zamestnatelnosti³². Mladší, menej skúsení piloti sa väčšinou s väčšou pravdepodobnosťou zúčastňujú na týchto schémach.

Systém pay to fly nie je osobitne upravený ani zakázaný na úrovni EÚ ani na vnútroštátnej úrovni. Niektoré krajiny ako Francúzsko alebo Nemecko sa však domnievajú, že tieto postupy sú potenciálne súčasťou zamestnaneckého vzťahu, a preto by za ne pilot nemal platiť³³. V tejto súvislosti možno takisto poznamenať, že návrhom Komisie na **smernicu o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii**³⁴ sa od zamestnávateľov vyžaduje, aby poskytovali bezplatnú odbornú prípravu pre zamestnancov, keď sa táto odborná príprava vyžaduje na základe právnych predpisov EÚ alebo vnútroštátnych právnych predpisov alebo na základe príslušných kolektívnych dohôd.

4.1.2. Kvalita odbornej prípravy

Skupina pre politiku odbornej prípravy posádok lietadiel³⁵ vyjadrila znepokojenie nad kvalitou programov odbornej prípravy, ktoré ponúkali certifikované letecké školy. Zručnosti, ktoré získajú kadeti, nemusia vždy zodpovedať zručnostiam, ktoré vyžadujú letecké dopravné spoločnosti. Letecké dopravné spoločnosti predstavujúce významný podiel na trhu EÚ uviedli, že veľký podiel pilotov s preukazom spôsobilosti dopravného pilota nespĺňa minimálne vstupné požiadavky leteckých dopravných spoločností. Pre mladých pilotov, ktorí nie sú schopní získať prácu po ukončení nákladného vzdelania, to predstavuje vážny problém. V dlhodobom meradle to môže viesť aj k nedostatku kvalifikovaných a zamestnateľných pilotov, čo by mohlo ovplyvniť rast sektora letectva.

Ďalej bude mať vývoj nových technológií a automatizácia, napríklad bezpilotné lietadlá, vplyv na pracovnú silu v civilnom letectve vrátane posádok lietadiel. Na konferencii, ktorú zorganizovala Komisia 20. novembra 2018 o automatizácii v doprave a o jej vplyve na

²⁹ Systém pay to fly v štúdiu a v tejto správe zvyčajne označuje situáciu, keď pilot v rámci leteckého výcviku orientovaného na prevádzku lieta na lietadle v obchodnej službe (napr. let na účely dosiahnutia zisku) a platí leteckému dopravcovi za odbornú prípravu. Pilot môže a nemusí mať zmluvu s leteckým dopravcom. Treba poznamenať, že letecký výcvik orientovaný na prevádzku môže byť a často je spojený s typovou kvalifikáciou, čo sa nepovažovalo za školenie typu pay to fly.

³⁰ V závislosti od toho, či je typová kvalifikácia zahrnutá v odpovedi.

³¹ Spomedzi ôsmich leteckých dopravných spoločností, ktoré uviedli, že používali tieto schémy, štyria boli tradiční pravidelní leteckí dopravcovia, jeden nízkonákladový, jeden „iný“ a dvaja nešpecifikovaní.

³² Väčšina opýtaných pilotov v štúdiu Ricardo (62,5 %) sa zúčastnila na tomto postupe s očakávaním získania trvalej pozície. Uvádza sa takisto argument, že účasť na týchto schémach môže byť jediným spôsobom, ako sa zamestnať v leteckej dopravnej spoločnosti. V štúdiu Ricardo nie sú stanovené ďalšie dôkazy o tom, ani údaje o rozdelení medzi možnosťami 1 a 2.

³³ Prvky, ako sú závislosť alebo dlhší vzťah s leteckým dopravcom, by mali byť ukazovateľmi *de facto* pracovnoprávneho vzťahu.

³⁴ COM(2017) 797.

³⁵ Ktorá pomáha agentúre EASA poskytovaním poradenstva o otázkach odbornej prípravy obchodných pilotov.

pracovnú silu, sa konštatovalo, že je potrebné, aby prechod sprevádzalo zmenšenie digitálnej priepasti a nerovností, a odstránili sa tak nedostatky požadovaných zručností, a pripravilo sa na riešenie dôsledkov jednoduchšieho presunu pracovných miest do iných častí sveta³⁶.

OPATRENIE³⁷

Komisia s podporou Agentúry Európskej únie pre bezpečnosť letectva a v úzkej spolupráci s príslušnými zainteresovanými stranami bude ďalej posudzovať, ako by sa tradičný proces odbornej prípravy mohol postupne zmeniť na odbornú prípravu založenú na dôkazoch a spôsobilostiach s cieľom udržať najvyššiu úroveň bezpečnosti letectva pri zachovaní zamestnateľnosti pilotov v budúcnosti.

Komisia [naliehavo vyzýva spoluzákondarcu, aby prijal návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach a] bude sledovať, aký bude mať táto smernica po transpozícii vplyv na odbornú prípravu posádky lietadla.

V roku 2019 Komisia začne štúdiu na určenie rôznych politických možností na podporenie prechodu na automatizovanú dopravu pre pracovníkov vo všetkých druhoch dopravy vrátane odbornej prípravy a rekvalifikácie.

4.2. Zachovanie a podporovanie vysokých sociálnych noriem EÚ pre posádky lietadiel: trendy a výzvy

4.2.1. Uplatniteľné právo a príslušný súd

Podľa štúdie Ricardo väčšina členov posádok lietadiel, ktorí odpovedali na prieskum (82 % pilotov a 88 % palubných sprievodcov), uviedla, že právo uplatniteľné na ich zmluvy je právo ich zmluvnej domovskej základne. V prípade leteckých dopravcov, ktorí často prevádzkujú viaceré prevádzkové základne, v ktorých sú usadené posádky lietadiel, bolo zistené, že s väčšou pravdepodobnosťou uplatňujú právo zodpovedajúce krajine, kde majú svoje hlavné miesto podnikateľskej činnosti, bez ohľadu na to, kde sú usadené ich posádky lietadiel.

Z dôvodu vysokej mobility posádok lietadiel môže byť náročné určiť, na ktoré právne predpisy v oblasti sociálneho zabezpečenia a pracovné právo majú nárok a na ktorom súde sa môžu domáhať svojich práv.

V **nariadení o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia**³⁸ sa stanovujú pravidlá koordinácie na ochranu práv sociálneho zabezpečenia pracovníkov, keď sa presúvajú v rámci Európy. Na osoby sa spravidla vzťahujú právne predpisy jedného členského štátu. V osobitnom prípade posádok lietadiel ide o právne predpisy členského štátu, v ktorom sa nachádza domovská základňa posádok lietadiel definovaná na základe právnych predpisov

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

³⁷ Pozri aj horizontálne opatrenia v závere tejto správy.

³⁸ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia zmenené nariadením (EÚ) č. 465/2012.

o bezpečnosti letectva³⁹, ktoré sa uplatňujú. Zavedenie tohto kolízneho kritéria prispelo k väčšej právnej istote, pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie posádok lietadiel.

V **praktickej príručke, ktorú v roku 2016 vypracovala Európska justičná sieť pre občianske a obchodné veci**⁴⁰, sa poskytuje usmernenie, ktoré je vysoko relevantné pre mobilné posádky lietadiel. Strany individuálnej pracovnej zmluvy si na účel svojej zmluvy môžu vybrať uplatniteľné vnútroštátne právne predpisy a príslušnú jurisdikciu. V záujme ochrany zamestnanca ako najslabšej strany zmluvy platí voľba jurisdikcie len za prísnych podmienok stanovených v **nariadení Brusel I**⁴¹ zameraných na cezhraničné situácie. Pokiaľ ide o dotknuté uplatniteľné právo, pravidlami **nariadenia Rím I**⁴² sa zaručuje, aby mali zamestnanci bez ohľadu na uskutočnenú voľbu nárok na ochranu na základe povinných pravidiel právnych predpisov krajiny, ktoré by platili v prípade absencie takejto voľby. Toto právo zodpovedá predovšetkým právu miesta, kde alebo odkiaľ zamestnanec obvykle vykonáva svoju prácu. Slová „alebo odkiaľ“ pridali spoluzákonodarcovia na návrh Komisie⁴³, aby umožnili uplatňovanie tohto pravidla na personál pracujúci na palube lietadla.

V dôležitom rozsudku Súdny dvor EÚ objasnil, ako sa určuje miesto, kde alebo odkiaľ zamestnanci zvyčajne pracujú, v spore týkajúcom sa osobitne posádok lietadiel⁴⁴. Súdny dvor rozhodol, že „domovská základňa“ posádok lietadla v zmysle pravidiel EÚ o bezpečnosti letectva zohráva významnú úlohu medzi relevantnými znakmi, pokiaľ ide o určenie tohto miesta. Jej význam na tento účel možno spochybniť, len ak by existovali užšie väzby s iným miestom než domovská základňa⁴⁵, čo si vyžaduje individuálne posúdenie. Súdny dvor takisto rozhodol, že obvyklé miesto výkonu práce nemožno priradiť „štátnej príslušnosti“ lietadla⁴⁶. Vec sa týkala uplatňovania nariadenia Brusel I, rovnaké aspekty sa však rovnako uplatňujú na určenie rozhodného práva, od ktorého sa na základe nariadenia Rím I nemožno odchýliť. V nariadení Rím I sa v tejto súvislosti odkazuje na ten istý pojem obvyklého miesta výkonu práce. Súdny dvor konkrétne uviedol, že tieto dva nástroje by sa mali vykladať a uplatňovať konzistentne.

Komisia poukázala na tento vývoj v judikatúre vo svojich nedávnych výmenách s členskými štátmi, Európskym parlamentom a sociálnymi partnermi. Vyjadrila svoje očakávanie, že spoločnosti pôsobiace na vnútornom trhu leteckej dopravy EÚ dodržiavajú všetky uplatniteľné európske a vnútroštátne právne predpisy.

Komisia v rámci hodnotenia nariadenia o leteckých službách, ktoré zahŕňa najdôležitejšie aspekty vnútorného trhu leteckej dopravy, okrem iného posudzuje aj neúmyselné sociálne vplyvy tohto právneho predpisu, najmä na pracovné podmienky. Súčasne si v rámci prípravy na budúce hodnotenie vplyvu so zreteľom na možné preskúmanie nariadenia o leteckých službách objednala štúdiu o všetkých jeho aspektoch.

³⁹ Podčasť FLT, ORO.FTL.105 ods. 14, nariadenie Komisie (EÚ) č. 83/2014 z 29. januára 2014, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) č. 965/2012, ktorým sa ustanovujú technické požiadavky a administratívne postupy týkajúce sa leteckej prevádzky podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 216/2008.

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

⁴¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1215/2012 z 12. decembra 2012 o právomoci a o uznávaní a výkone rozsudkov v občianskych a obchodných veciach, Ú. v. EÚ L 351, 20.12.2012, s. 1.

⁴² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky (Rím I), Ú. v. EÚ L 177, 4.7.2008, s. 6.

⁴³ KOM(2005) 650 v konečnom znení.

⁴⁴ Rozsudok zo 14. septembra 2017 v spojených veciach C-168/16 a C-169/16, *Nogueira a i.*

⁴⁵ Pozri bod 73 rozsudku.

⁴⁶ Pozri body 75 a 76 rozsudku.

OPATRENIE

Komisia bude naďalej pracovať s Európskou justičnou sieťou na zvyšovaní informovanosti o nedávnych rozsudkoch Súdneho dvora EÚ a ich dôsledkoch pre veci týkajúce sa medzinárodnej právomoci a rozhodného práva pre pracovné zmluvy vrátane možnej aktualizácie praktickej príručky o nariadeniach Rím I a Brusel I z roku 2016 na zohľadnenie nedávnych rozsudkov Súdneho dvora EÚ.

Komisia realizuje štúdiu, ktorá jej pomôže posúdiť, či sú potrebné ďalšie opatrenia na zlepšenie fungovania vnútorného trhu leteckej dopravy EÚ, okrem iného na zlepšenie právnej istoty pre mobilné posádky lietadiel vrátane posádok z krajín mimo EÚ, ktoré pracujú v EÚ, pokiaľ ide o právne predpisy uplatniteľné na ich pracovné zmluvy.

Komisia naliehavo vyzýva členské štáty, aby vhodnými prostriedkami zabezpečili presadzovanie existujúcich pravidiel na vnútroštátnej úrovni a takisto zabezpečili nepretržité dodržiavanie súladu s právom EÚ podľa výkladu Súdneho dvora EÚ.

4.2.2. Zamestnávanie prostredníctvom sprostredkovateľov vrátane dočasnej agentúrnej práce

Ako sa potvrdilo v štúdii Ricardo, na vnútornom trhu leteckej dopravy sa ako alternatíva k tradičnej pracovnej zmluve na neurčitý čas vyvinuli rôzne formy zamestnania alebo pracovné podmienky, ako sú napríklad nepriame zamestnávanie, krátkodobé zmluvy alebo samostatná zárobková činnosť. Najmä európski sociálni partneri, ale aj niektoré členské štáty vyjadrili obavy v súvislosti s rizikom negatívnych vplyvov niektorých týchto foriem na podmienky zamestnávania a pracovné podmienky posádok lietadiel. Zazneli aj obavy v súvislosti so situáciou nerovnakých podmienok vyplývajúcich zo zneužívania alebo obchádzania uplatniteľného pracovného práva niektorými leteckými dopravcami na úkor leteckých dopravcov, ktorí naozaj dodržiavajú príslušné pravidlá EÚ a vnútroštátne pravidlá.

V sektore letectva sa tradične ponúkajú vysokokvalifikované pracovné miesta a väčšinou nadpriemerné podmienky zamestnávania a pracovné podmienky pre posádku lietadla⁴⁷. Naďalej to platí pre drvivú väčšinu prípadov, ako sa preukázalo v štúdii Ricardo: pracovná zmluva na dobu neurčitú priamo s leteckým dopravcom zostáva prevažujúcou formou zamestnania pre 80 % palubných sprievodcov a 82 % pilotov pracujúcich v EÚ⁴⁸. Dnešnou výzvou je zabezpečiť, aby zamestnávateľia mali potrebnú pružnosť na prispôbenie sa zmenám v hospodárskom kontexte, a zároveň zabezpečiť kvalitné pracovné podmienky a rovnaké podmienky v súlade s príslušnými pravidlami a zásadami práva EÚ⁴⁹.

V štúdii Ricardo sa poukazuje na ťažkosť získať spoľahlivé údaje o používaní agentúr dočasného zamestnávania alebo iných sprostredkovateľských organizácií⁵⁰. Väčšina opýtaných leteckých dopravcov uviedla, že nenajala posádku lietadla cez sprostredkovateľa, a domnieva sa, že v tomto ohľade nenastala v nedávnych rokoch nijaká zmena. Zo štúdie však

⁴⁷ Napr. zatiaľ čo dočasná agentúrna práca a samostatná zárobková činnosť vzrástli, úrovne sú výrazne nižšie ako v iných sektoroch hospodárstva ako celku [pozri SWD(2015) 261].

⁴⁸ Údaje však značne kolíšu v závislosti od typu leteckého dopravcu a veku člena posádky lietadla.

⁴⁹ Pozri dokument SWD(2018) 67, v ktorom sa odvoláva na právny rámec pre každú z hlavných zásad piliera a ich vykonávanie.

⁵⁰ Mnohí respondenti v prieskume nevedeli určiť, cez akú formu sprostredkovateľskej organizácie boli prijatí. Ani nevedeli vždy určiť svojho aktuálneho zamestnávateľa.

vyplýva, že od 9 % do 19 % palubných sprievodcov⁵¹ a približne 8 % pilotov uviedlo, že sú **zamestnaní cez určitú formu sprostredkovateľskej organizácie**, a že drvivá väčšina pracovníkov prijatých prostredníctvom tohto sprostredkovateľa pracuje pre nízkonákladových dopravcov (97 % opýtaných palubných sprievodcov a 69 % opýtaných pilotov). Mladí palubní sprievodcovia s väčšou pravdepodobnosťou pracujú na základe zmluvy so sprostredkovateľskou organizáciou⁵².

Zamestnávanie prostredníctvom sprostredkovateľov môže mať rôzne formy, ktoré môžu niekedy zahŕňať komplexné reťazce pracovnoprávných vzťahov. Preto je pre palubných sprievodcov niekedy ťažké určiť ich skutočného zamestnávateľa. Niektorí môžu mať pracovnú zmluvu alebo majú pracovnoprávny vzťah s agentúrou dočasného zamestnávania a môže im byť dočasne pridelená práca pre leteckého dopravcu pod dohľadom a vedením leteckej dopravnej spoločnosti. Títo dočasní agentúrni pracovníci sú chránení na základe **smernice o dočasnej agentúrnej práci**⁵³, ktorou sa stanovuje, že pracovníci zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí pracujú dočasne pod dohľadom a vedením užívateľského podniku, musia mať minimálne rovnaké základné pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ako keby ich prijal priamo podnik na výkon rovnakej práce. Platí to na obdobie ich úlohy v užívateľskom podniku.

Posádku lietadla môže zamestnať aj iná forma sprostredkovateľskej agentúry alebo dcérsky podnik leteckého dopravcu (personálna agentúra). Tieto postupy sú omnoho bežnejšie u niekoľkých leteckých dopravcov a rozšírenejšie u mladších palubných sprievodcov, ktorí sú noví na trhu.

Podmienky, za ktorých môžu spoločnosti využívať zamestnanie prostredníctvom sprostredkovateľov vrátane dočasnej agentúrnej práce, sa líšia v závislosti od právnych predpisov členských štátov. Vo všetkých členských štátoch však musia príslušné orgány, najmä inšpektoráty práce, a príslušné vnútroštátne súdy sledovať a individuálne posudzovať údajné zneužívania, pričom musia zohľadniť príslušné pravidlá EÚ a vnútroštátne pravidlá. Takisto je potrebné zlepšiť právnu istotu. V tejto súvislosti je dôležité rozlíšiť nezákonné situácie od veľmi komplexných, ale zákonných situácií. Okrem toho sprostredkovatelia/náborové agentúry môžu byť usadené v členskom štáte, ktorý sa odlišuje od členského štátu, v ktorom je usadený letecký dopravca a/alebo pracovník (pozri oddiel 4.2.3). V EÚ by sa mala ďalej podporovať zvýšená spolupráca medzi inšpektorátmi práce.

Na úrovni EÚ môžu pravidlá týkajúce sa bezpečnosti letectva ovplyvniť využívanie pozemného personálu mimo spoločnosti. S cieľom zabezpečiť organizačnú stabilitu by mala byť zamestnaná najmenej polovica personálu, ktorý vykonáva údržbu v jednotlivých dielnach, hangároch alebo na leteckej linke na akejkolvek zmene⁵⁴. V prípade posádok lietadiel platia bezpečnostné pravidlá EÚ rovnako pre všetky posádky bez ohľadu na ich štatút zamestnancov

⁵¹ Celkovo 19 % palubných sprievodcov, ktorí odpovedali v prieskume, uviedlo, že má pracovnú zmluvu so sprostredkovateľskou personálnou agentúrou, zatiaľ čo leteckí dopravcovia, ktorí odpovedali v prieskume, uviedli, že zamestnávajú cez takéto zmluvy 9 % palubných sprievodcov.

⁵² Tento podiel je vyšší vo vekovej skupine 18 – 29 rokov (34 %) a 30 – 39 rokov (27 %) v porovnaní s 11 % vo vekovej skupine 40 – 49 a 50 – 59 rokov (3 %). Podiel pilotov s takýmito zmluvami je pomerne malý pre všetky vekové skupiny.

⁵³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9.

⁵⁴ Prijateľné prostriedky preukázania zhody [AMC 145.A.30 písm. d) personálne požiadavky] vydané agentúrou EASA na základe nariadenia Komisie (EÚ) č. 1321/2014 o zachovaní letovej spôsobilosti lietadiel a výrobkov, súčastí a zariadení leteckej techniky a o schvaľovaní organizácií a personálu zapojených do týchto činností, Ú. v. EÚ L 362, 17.12.2014, s. 1.

alebo samostatne zárobkovo činných osôb a leteckým dopravným spoločnostiam sa odporúča identifikovať a zmierňovať osobitné riziká v ich systéme manažmentu bezpečnosti⁵⁵.

OPATRENIE

Komisia v úzkej spolupráci s Agentúrou Európskej únie pre bezpečnosť letectva (EASA) a so zainteresovanými stranami prijme nevyhnutné kroky s cieľom zabezpečiť, aby systémy manažmentu bezpečnosti leteckých dopravných spoločností zohľadňovali všetky formy zamestnania a práce vrátane personálu zamestnaného prostredníctvom sprostredkovateľov a samostatne zárobkovo činných osôb.

Komisia nalieha na členské štáty, aby primeraným spôsobom zabezpečili presadzovanie existujúcich pravidiel na ochranu dočasných agentúrnych pracovníkov na vnútroštátnej úrovni a takisto nepretržité dodržiavanie práva EÚ.

4.2.3. Vysielanie pracovníkov

Zazneli otázky týkajúce sa rozsahu, v akom sa vysielanie pracovníkov používa pre pilotov a posádky lietadiel a v akej miere je pre nich relevantná smernica o vysielaní pracovníkov⁵⁶. Jednou z otázok je najmä to, či niektorí leteckí dopravcovia obchádzajú tieto pravidlá na vysielanie pracovníkov zmluvami stanovujúcimi nižší príjem do krajín s vyššími životnými nákladmi.

V štúdií Ricardo sa usudzuje, že smernica o vysielaní pracovníkov⁵⁷ sa v zásade vzťahuje na nadnárodné poskytovanie služieb agentúrami dočasného zamestnávania alebo sprostredkovateľskými agentúrami. Posudzovali sa v nej dve ďalšie situácie, ktoré by mohli patriť do rozsahu pôsobnosti tejto smernice: prenájom lietadla s posádkou a dočasné pridelenie posádok lietadiel prevádzkovej základni mimo ich domovskej základne.

Vyplýva z nej, že dočasné používanie posádky mimo ich domovskej základne je v letectve pomerne neobvyklé. Celkovo 6 % posádok lietadiel a 12 % pilotov uviedlo, že majú určitú formu dočasného nasadenia v inom členskom štáte. Z 24 leteckých dopravcov 18 uviedlo, že nenasadzuje posádky mimo ich domovskej základne. Navyše štúdiá potvrdzuje, že prenájom lietadla s posádkou sa nevyskytuje bežne. Len štyria z 23 leteckých dopravcov uviedli, že v rámci dohody o prenájme využívajú pracovníkov dočasne pracujúcich zo základne, ktorá sa odlišuje od ich domovskej základne⁵⁸.

Rozhovory so zainteresovanými stranami takisto potvrdzujú, že smernica o vysielaní pracovníkov sa všeobecne neuplatňuje v prípade posádok lietadiel. Niektorí respondenti v štúdií zároveň poukázali na nedostatočnú informovanosť zainteresovaných strán vrátane vnútroštátnych orgánov o právach uplatniteľných v členskom štáte, do ktorého sú dočasne

⁵⁵ Pozri aj oddiel 3.

⁵⁷ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 96/71/ES zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1 (a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ z 15. mája 2014 o presadzovaní smernice 96/71/ES, Ú. v. EÚ L 159, 28.5.2014, s. 11, ďalej len „smernica o presadzovaní“).

⁵⁸ Údaje sa musia vykladať opatrne, lebo prenájom lietadla s posádkou sa zvyčajne využívajú len dočasne, niekedy len na jeden let.

pridelení, a nedostatočné informácie od zamestnávateľa o týchto právach. Zainteresované strany uviedli aj otázky súvisiace s presadzovaním práv začínajúc tým, kto je zodpovedný za presadzovanie pravidiel.

Prevádzky prenájmov lietadiel s posádkou dodávajú ďalšiu vrstvu právnej zložitosti pre posádky lietadiel, keďže ich tvorí prenájom lietadla s posádkou prevádzkovaný pre iného leteckého dopravcu (nájomcu). Tieto prevádzky môžu zahŕňať lietadlo a posádku lietadla z krajín mimo EÚ. Z výskumu v teréne vykonaného v rámci štúdie Ricardo vyplývajú obavy zástupcov pracovníkov v súvislosti s možným využívaním dohôd o prenájme lietadla s posádkou na obídenie štrajkov alebo uplatniteľných pravidiel v sociálnej oblasti a v oblasti pracovného práva⁵⁹.

Smernica o vysielaní pracovníkov sa vzťahuje na letecké dopravné spoločnosti, agentúry dočasného zamestnávania a iné druhy sprostredkovateľov, ktorí dočasne vysielajú pracovníkov (ďalej len „vyslaní pracovníci“) do iného členského štátu v rámci poskytovania cezhraničných služieb v tomto členskom štáte.

Posádka lietadla, ktorá je v skutočnosti priradená dočasne pracovať v inom členskom štáte, čo môže nastať v súvislosti s prenájomom lietadla s posádkou, by sa podľa vymedzenia mala považovať za vyslaných pracovníkov, ak existuje pracovnoprávny vzťah medzi posádkou lietadla a prenajímateľom počas celého obdobia prenájmu. Malo by sa to posudzovať individuálne v každom jednotlivom prípade. Posádky lietadiel, ktoré sú priradené na inú základňu (t. j. ktoré boli priradené novej domovskej základni), sa nepovažujú za vyslaných pracovníkov, pokiaľ nespĺňajú osobitné podmienky stanovené na tento účel v smernici o vysielaní pracovníkov.

Nedávne zmeny smernice o vysielaní pracovníkov⁶⁰, ktorou sa stanovuje zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu na tom istom pracovisku, musia členské štáty transponovať do 30. júla 2020 a uplatňovať od tohto dátumu. Umožní aj nadnárodné poskytovanie služieb so súčasným zabezpečením spravodlivej hospodárskej súťaže a dodržiavania práv vyslaných pracovníkov. Jeden dôležitý súbor zmien spočíva v rozšírení zásady rovnakého zaobchádzania opísanej v oddiele 4.2.2⁶¹ na vysielaných dočasných agentúrnych pracovníkov alebo pracovníkov sprostredkovateľských agentúr vrátane posádky lietadla, pričom sa zachová možnosť hostiteľských členských štátov rozhodnúť sa uplatňovať aj iné podmienky zamestnania, ktoré sa vzťahujú na dočasných agentúrnych pracovníkov v danom štáte.

Účinnnejšie uplatňovanie a presadzovanie smernice o vysielaní pracovníkov príslušnými vnútroštátnymi orgánmi v situáciách, ktoré patria do rozsahu pôsobnosti smernice, pomôžu zlepšiť pracovné podmienky posádok lietadiel a právnu istotu, ako aj zabezpečiť rovnaké podmienky v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru. Cieľom **smernice o presadzovaní** je zabezpečiť, aby všetky podniky náležite presadzovali a dodržiavali pravidlá o vysielaní pracovníkov. V záujme identifikácie situácií skutočného vyslania a zamedzenia zneužívania a obchádzania pravidiel sa v článku 4 uvedenej smernice uvádzajú faktické prvky, ktoré možno zohľadniť v celkovom posúdení každého konkrétneho prípadu.

⁵⁹ Vzhľadom na malú veľkosť vzorky respondentov nebolo možné testovať a overiť tieto tvrdenia, ako sa uvádza v štúdiu Ricardo.

⁶⁰ Zmeny zavedené smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, Ú. v. EÚ L 173, 9.7.2018, s. 16.

⁶¹ Článok 5 smernice 2008/104/ES.

Vytvorenie **Európskeho orgánu práce**⁶² takisto pomôže zabezpečiť spravodlivé, jednoduché a účinné presadzovanie pravidiel EÚ týkajúcich sa mobility pracovnej sily. Orgán sa má zriadiť a začať fungovať v roku 2019 a plnú prevádzkovú schopnosť má dosiahnuť do roku 2023. Komisia navrhuje, aby úlohou orgánu bolo podporovať spoluprácu medzi krajinami EÚ pri cezhraničnom presadzovaní príslušného práva EÚ, a to aj pri riešení problému nedeklarovanej práce, čím sa zabezpečí kontinuita s prácou vykonávanou súčasnou európskou platformou na riešenie problému nedeklarovanej práce. Zahŕňa to uľahčenie spoločných inšpekcií. Orgán by mal sprostredkovať a uľahčovať riešenie v prípadoch cezhraničných sporov medzi vnútroštátnymi orgánmi. Mal by takisto jednotlivcom a zamestnávateľom uľahčovať prístup k informáciám o ich právach a povinnostiach a prístup k relevantným službám.

OPATRENIE

Komisia bude naďalej pracovať s členskými štátmi prostredníctvom Výboru odborníkov pre vysielanie pracovníkov, aby zlepšili uplatňovanie smernice o vysielaní pracovníkov a smernice o presadzovaní, a najmä aby pomohli pri transpozícii a uplatňovaní revidovanej smernice, s cieľom zlepšiť predovšetkým rovnaké zaobchádzanie a zabrániť cezhraničným podvodom.

Komisia naliehavo vyzýva členské štáty, aby vhodnými prostriedkami zabezpečili presadzovanie existujúcich pravidiel na ochranu vyslaných pracovníkov na vnútroštátnej úrovni a takisto zabezpečili nepretržité dodržiavanie práva EÚ podľa výkladu Súdneho dvora EÚ.

4.2.4. *Samostatná zárobková činnosť*

Podľa štúdie Ricardo samostatne zárobkové činnosti spravidla znamenajú, že leteckí dopravcovia využívajú služby samostatne zárobkovo činných pilotov priamo alebo cez sprostredkovateľskú organizáciu. Existujú aj komplexnejšie postupy. Môžu zahŕňať napríklad viacerých sprostredkovateľov alebo zriadenie spoločnosti s ručením obmedzeným alebo skupinu samostatne zárobkovo činných pilotov. V štúdii Ricardo sa uvádza, že samostatná zárobková činnosť nie je bežne využívanou formou zamestnávania európskych dopravcov. Miera samostatnej zárobkovej činnosti sa v prípade palubných sprievodcov zdá nevýrazná. V skupine opýtaných pilotov sa 9 % identifikovalo ako samostatne zárobkovo činné osoby⁶³. Celkovo 75 % z týchto pilotov povedalo, že pracuje pre nízkonákladového dopravcu, z toho 59 % pracuje pre jedného konkrétneho dopravcu.

Samostatná zárobková činnosť vo všeobecnosti môže leteckým dopravcom poskytnúť vyššiu pružnosť, čo im umožní reagovať na zmeny na veľmi konkurenčnom trhu. Z analýzy odpovedí na prieskum vyplýva, že značný podiel pilotov, ktorí sa identifikovali ako samostatne zárobkovo činné osoby, pracuje výlučne pre jedného leteckého dopravcu.

⁶² COM(2018) 131.

⁶³ Celkovo 8 % povedalo, že ich najali sprostredkovateľské agentúry, a 1 % zamestnáva priamo letecký dopravca.

Vykonávajú profesijnú činnosť pod vedením dopravcu ako podriadení, takže sa pravdepodobne nemôžu považovať za skutočne samostatne zárobkovo činné osoby⁶⁴.

Rozsah, v akom sú posádky lietadiel naozaj samostatne zárobkovo činné alebo sú *de facto* v pracovnoprávnom vzťahu (t. j. nepravá samostatná zárobková činnosť), bol predmetom viacerých štúdií⁶⁵. Skutočnosť, či možno tieto postupy považovať za pravú alebo prestrojenú samostatnú zárobkovú činnosť, v súlade s príslušným právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi individuálne monitorujú a posudzujú najmä príslušné vnútroštátne orgány. Prístupy k samostatnej zárobkovej činnosti sa medzi jednotlivými členskými štátmi líšia z hľadiska vymedzenia aj z hľadiska práv a povinností samostatne zárobkovo činných pracovníkov.

Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ relevantné faktory na určenie toho, či je strana pracovnej zmluvy zamestnancom na účely nariadení Brusel I a Rím I (takže zamestnanec môže využívať ich ochranné pravidlá v súvislosti s individuálnou pracovnou zmluvou), sú: vytvorenie trvalého spojenia, ktoré pracovníka do určitej miery začleňuje do organizačného rámca podniku zamestnávateľa⁶⁶, a vzťah podriadenosti zamestnanca voči zamestnávateľovi⁶⁷.

Pokiaľ ide o voľný pohyb pracovníkov, v ustálenej judikatúre Súdneho dvora EÚ sú vymedzené pojmy „pracovník“ a „služba“ (ktorá je cezhraničnou činnosťou vykonávanou mimo zamestnaneckého vzťahu). Samotná skutočnosť, že osoba vykonáva činnosti mimo pracovnej zmluvy, neznamená, že osoba nepredstavuje pracovníka v zmysle článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ. To sa musí posúdiť v každom jednotlivom prípade. V judikatúre Súdneho dvora EÚ sa stanovil tento nezávislý európsky pojem „pracovník“: je „fyzická osoba, ktorá v určitom období vykonáva služby pre inú osobu a pod vedením inej osoby za odmenu“. Osoba, ktorá je na účely pracovného práva EÚ *de facto* pracovníkom, by sa mala považovať za pracovníka a mala by byť predmetom príslušného pracovného práva EÚ. Na druhej strane, skutočne samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nezávisle poskytujú služby na vlastnú zodpovednosť a znášajú riziko svojho podnikania, by sa nemali považovať za pracovníkov, lebo nespĺňajú kritériá vypracované Súdny dvorom EÚ⁶⁸.

Komisia predložila viaceré iniciatívy s cieľom pomôcť vyriešiť niektoré otázky určené vyššie, najmä nepravú samostatnú zárobkovú činnosť. Okrem vytvorenia Európskeho orgánu práce (pozri oddiel 4.2.3) sa v návrhu Komisie na **smernicu o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach** všetkým pracovníkom vrátane tých, ktorí majú pružné neštandardné a nové formy práce, poskytuje dodatočná ochrana (napr. prístup k transparentným informáciám o ich vzťahu, nové hmotné práva a opatrenia presadzovania). Členovia posádky lietadla, ktorí sú falošne kategorizovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby, by patrili do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

⁶⁴ Celkovo 90 % opýtaných samostatne zárobkovo činných pilotov uviedlo, že nemohli naraz pracovať pre viac ako jedného leteckého dopravcu, a 93 % uviedlo, že si nemohli zvoliť kedy, kde a pre koho chcú pracovať – dva silné ukazovatele samostatnej zárobkovej činnosti.

⁶⁵ Pozri štúdiu Ricardo.

⁶⁶ Rozsudok z 15. januára 1987 vo veci 266/85, Shenavai; pozri aj rozsudok z 15. februára 1989 vo veci 32/88, Six Constructions.

⁶⁷ Rozsudok z 10. septembra 2015 vo veci 47/14.

⁶⁸ Rozsudky z 3. júla 1986 vo veci 66/85, Deborah Lawrie-Blum; zo 14. októbra 2010 vo veci C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère; z 9. júla 2015 vo veci C-229/14, Balkaya; zo 4. decembra 2014 vo veci C-413/13, FNV Kunsten a zo 17. novembra 2016 vo veci C-216/15, Ruhrlandklinik.

Európska platforma pre nedeklarovanú prácu, zriadená v máji 2016 na zlepšenie spolupráce na európskej úrovni pri riešení problému nedeklarovanej práce, okrem toho už riešila otázku nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti prostredníctvom osobitného seminára o cestnej doprave (jún 2018) a štúdie o nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti⁶⁹. Zástupcovia si vymieňajú informácie a osvedčené postupy a vyvíjajú užšiu cezhraničnú spoluprácu, a to aj na zabránenie cezhraničným podvodom. V rámci každej krajiny je cieľom upevňovať užšie väzby medzi všetkými orgánmi, ktoré sa zaoberajú nedeklarovanou prácou, ako sú inšpektoráty práce, daňové orgány a orgány pre sociálne poistenie.

Komisia v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv podporuje aj účinný prístup pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane⁷⁰ a prijala návrh na tento účel⁷¹. Samostatne zárobkovo činné osoby a osoby s atypickými pracovnými zmluvami nie sú vždy dobre kryté, pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie, nemajú poistenie v nezamestnanosti ani prístup k dôchodkovým právam.

OPATRENIE

Komisia naliehavo vyzýva spoluzákodarcov, aby prijali návrh smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii.

Komisia vyzýva členské štáty, aby vykonali odporúčanie⁷² o prístupe k sociálnej ochrane pre všetkých pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré bolo politicky dohodnuté v decembri 2018, najmä pre osoby, ktoré z dôvodu svojho postavenia v zamestnaní nie sú dostatočne kryté systémami sociálneho zabezpečenia.

Európska platforma pre nedeklarovanú prácu zorganizuje v roku 2019 seminár na preskúmanie spôsobov riešenia problému nedeklarovanej práce v sektore letectva s osobitným zameraním na otázku nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti posádok lietadiel a cezhraničnú spoluprácu medzi príslušnými orgánmi⁷³.

Komisia naliehavo vyzýva členské štáty, aby vhodnými prostriedkami zabezpečili presadzovanie existujúcich predpisov vyplývajúcich z pracovného práva na vnútroštátnej úrovni a aby zabezpečili nepretržité dodržiavanie práva EÚ podľa výkladu Súdneho dvora EÚ.

4.2.5. *Posádky z krajín mimo EÚ v EÚ a medzinárodné aspekty*

Leteckí dopravcovia s licenciou pre Európsky hospodársky priestor na konkrétnych tratiach z kultúrnych a jazykových dôvodov tradične využívajú posádky z krajín mimo EÚ. V štúdiu Ricardo sa potvrdzuje, že ide najmä o prípad letov z/do tretích krajín a v menšej miere letov v rámci EHP. Poukazuje na konkrétne prípady leteckých dopravcov, ktorí využívajú posádky z tretích krajín. Na základe získaných údajov nie je možné povedať, aký bežný je tento postup, ani či sa domovská základňa použitej posádky lietadla nachádza v tretej krajine alebo

⁶⁹ Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment (Postupy orgánov presadzovania pri odhaľovaní nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti a jej predchádzaní), Heyes & Hastings, 2017.

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² Politická dohoda bola dosiahnutá 6. decembra 2018.

⁷³ Pracovný program na roky 2019 – 2020 prijatý 19. októbra 2018.

v EÚ. Väčšina opýtaných leteckých dopravných spoločností uviedla, že nikdy nevyužíva posádky z tretích krajín na tratiach v rámci EÚ.

Kódex schengenských hraníc⁷⁴ obsahuje osobitné pravidlá pre posádky lietadiel, ktoré prechádzajú cez krajinu schengenskej dohody alebo v nej oddychujú. Držitelia pilotnej licencie alebo osvedčenia člena posádky môžu nastúpiť alebo vystúpiť na letisku medzipristátia alebo príletu bez toho, aby museli splniť podmienky na krátkodobý pobyt v členskom štáte (do troch mesiacov).

Môžu však platiť iné pravidlá EÚ alebo vnútroštátne pravidlá, ktorými sa upravujú podmienky pobytu a práce v dotknutej krajine. Podľa právnych predpisov EÚ o legálnej migrácii posádky lietadiel z krajín mimo EÚ, ktoré sú usadené v členskom štáte a majú pracovné povolenie a povolenie na pobyt, musia mať zaručené rovnaké zaobchádzanie ako štátni príslušníci v danom štáte, pokiaľ ide napríklad o pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie. Služi to ako záruka na zníženie nekalej súťaže, ktorá vyplýva z možného využívania štátnych príslušníkov krajiny mimo EÚ.

Neexistencia globálnych pracovných noriem pre civilné letectvo však ovplyvňuje účinnosť právnych predpisov EÚ a členských štátov v oblasti práce pre trate v rámci EÚ a mimo EÚ. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o práci v námornej doprave, ktorý bol transponovaný právom EÚ, je veľmi úspešný v regulácii pracovných podmienok a ich presadzovaní v rámci celosvetového odvetvia námornej dopravy. Na rozdiel od námorného odvetvia však v rámci Medzinárodnej organizácie práce neexistuje zhoda pri zvažovaní diskusie o medzinárodnom dohovore o práci pre oblasť civilného letectva.

Dvojstranné dohody v leteckej doprave tradične neobsahujú ustanovenia o sociálnych a pracovných aspektoch. EÚ sa snaží začleniť ambiciózne ustanovenia v sociálnej a pracovnej oblasti do svojich dohôd o leteckej doprave s tretími krajinami a bude tak robiť aj naďalej.

⁷⁴ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/399 z 9. marca 2016, ktorým sa ustanovuje kódex Únie o pravidlách upravujúcich pohyb osôb cez hranice (Kódex schengenských hraníc), Ú. v. EÚ L 77, 23.3.2016, s. 1.

OPATRENIE

Komisia vykonáva kontrolu vhodnosti právnych predpisov EÚ o legálnej migrácii⁷⁵, v rámci ktorej okrem iného posúdi situáciu veľmi mobilných posádok lietadiel z tretích krajín.

Bude pokračovať v podporovaní vysokých sociálnych a pracovných noriem pre medzinárodné letectvo navrhnutím ambiciózných sociálnych a pracovných doložiek v dohodách EÚ s tretími krajinami o leteckej doprave.

4.3. Podporovanie rodovej rovnosti a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom

Práca v sektore leteckej dopravy má stále veľmi pozitívnu povesť⁷⁶ pre ženy aj mužov. Rodová rovnováha v letectve je takisto lepšia ako v iných druhoch dopravy. Ženy predstavujú v leteckej doprave 40 % pracovnej sily⁷⁷. Hoci podiel žien medzi palubnými sprievodcami je vysoký, len zhruba 5 %⁷⁸ pilotov na celom svete sú ženy.

Očakáva sa, že v nadchádzajúcich desaťročiach bude sektor letectva rásť, a preto musí zostať atraktívnym pracoviskom pre mladých ľudí a prilákať väčší počet žien do povolania pilotky.

Komisia spustila v roku 2017 platformu *Ženy v doprave – Platforma EÚ pre zmenu*⁷⁹ na posilnenie zamestnávania žien a rovnakých príležitostí pre ženy a mužov v sektore dopravy. Komisia v roku 2019 zverejnila zdôvodnenú štúdiu v prospech zamestnávania žien v doprave⁸⁰, ktorá zahŕňa dobré príklady zo sektora letectva v súvislosti s tým, ako stimulovať prijímanie žien. Rodové stereotypy, pokiaľ ide o povolanie pilota, sú v súčasnosti stále veľmi významné.

Pokiaľ ide o spôsoby zamestnávania, zo štúdie Ricardo vyplýva, že v prípade členiek posádok lietadiel je mierne vyššia pravdepodobnosť, že sú zamestnané priamo než cez sprostredkovateľa. Rozdiel je však skôr spojený s inými faktormi než rodom, napr. so skúsenosťami, s vekom a pracovnou úlohou zamestnanca v spoločnosti.

Hoci samostatná zárobková činnosť by v zásade mala poskytnúť väčšiu kontrolu nad odpracovanými hodinami, piloti pracujúci v tomto režime vysvetlili, že opak je pravdou a že pri práci kratšej ako na plný pracovný úväzok im hrozí, že stratia ďalšiu prácu. Viedlo to k významnému zníženiu počtu samostatne zárobkovo činných členov posádok lietadiel, ktorí uvádzajú spokojnosť s množstvom času stráveného doma.

Lepšie rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi pritiahne viac žien na pracovný trh, a to aj do sektora leteckej dopravy. Cieľom navrhutej **smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom**⁸¹ je zvýšiť čerpanie dovolení z rodinných

⁷⁵ Proces konzultácií na vysokej úrovni sa začne na základe jej zistení [pozri COM(2018) 635].

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

⁷⁷ Pritom len 22 % žien pracuje v sektore dopravy ako celku (Eurostat, Výberové zisťovanie pracovných síl).

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. Osvedčené postupy si takisto možno vymieňať na tejto webovej stránke a Vyhlásenie o rovnakých príležitostiach pre ženy a mužov v sektore dopravy možno podpísať online (doteraz sa nazbieralo asi 1000 podpisov).

⁸⁰ Dostupné na webovej stránke platformy.

⁸¹ COM(2017) 253 final.

dôvodov u mužov, čím sa prispeje k tomuto cieľu. Okrem toho pružné režimy pracovného času umožňujúce mužom aj ženám lepšie vyvážať pracovné a rodinné povinnosti zvýšia spokojnosť s pracovným miestom a prispievajú k prítlačnosti povolania.

Údaje o dávkach v materstve a v otcovstve získané v rámci štúdie Ricardo potvrdzujú, že ženy a muži v alternatívnych formách zamestnania⁸² pravdepodobne nedostanú rovnaké dávky a materskú/otcovskú dovolenku ako ich kolegovia v priamom zamestnaní⁸³. Menej ako polovica pilotov zamestnaných cez sprostredkovateľa má prístup k materskej/otcovskej dovolenke. Pre dočasné agentúrne pracovníčky je najvýznamnejším problémom riziko straty pracovného miesta, lebo dočasné zmluvy sa im niekedy po tehotenstve nepredlžia. Podľa štúdie Ricardo sú tieto riziká vyššie u ľudí, ktorí pracujú pre niektorých nízkonákladových leteckých dopravcov, ako u ľudí pracujúcich pre tradičných dopravcov.

OPATRENIE

Komisia aktívne nabáda zainteresované strany v letectve, aby prijali konkrétne opatrenia v rámci iniciatívy *Ženy v doprave – Platforma EÚ pre zmenu* na zlepšenie zamestnávania a pracovných podmienok na prilákanie a udržanie žien v povolaniach posádky lietadla.

Komisia bude aktívne podporovať dokončenie rokovaní o smernici o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom⁸⁴ s cieľom podporiť rodovo vyváženejšiu pracovnú silu. Začne takisto dve štúdie, ktoré jej pomôžu 1) vytvoriť súbor nástrojov pre učiteľov na základných a stredných školách na boj proti rodovým stereotypom a zvýšenie informovanosti o povolaniach v sektore dopravy u mladých ľudí; 2) určiť osvedčené postupy, ako čo najlepšie plánovať rozpisy služieb s ohľadom na potreby rodiny, ktoré sa sprístupnia všetkým zainteresovaným stranám.

5. PODPORA AKTÍVNEHO A KOMPLEXNÉHO SOCIÁLNEHO DIALÓGU

Komisia je plne odhodlaná podporovať európsky sociálny dialóg, ako sa uvádza v ôsmej zásade Európskeho piliera sociálnych práv⁸⁵ a v spoločnom vyhlásení o novom začiatku sociálneho dialógu z 27. júna 2016⁸⁶. Európsky výbor pre odvetvový sociálny dialóg v civilnom letectve zahŕňa tri pracovné skupiny: posádky lietadiel, pozemnú obsluhu a manažment letovej prevádzky⁸⁷.

⁸² Alternatíva k priamym a trvalým pracovným zmluvám.

⁸³ Podľa prieskumu 59 % palubných sprievodcov a 69 % pilotov zamestnaných priamo u leteckého dopravcu uviedlo, že má prístup k dávkam v materstve/otcovstve v súlade s platnými právnymi predpismi. Celkovo 48 % palubných sprievodcov a 48 % pilotov zamestnaných cez sprostredkovateľa uviedlo, že má prístup k dávkam v materstve/otcovstve v súlade s platnými právnymi predpismi.

⁸⁴ Navrhnutá 26. apríla 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_en

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

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

Medzi hlavné výzvy, ktoré určil tento výbor, patrí neexistencia globálnych rovnakých podmienok, čoraz konkurenčnejšie prostredie, štrukturálne zmeny foriem zamestnania a vývoj iniciatívy jednotného európskeho neba⁸⁸.

V tejto súvislosti je dôležité zdôrazniť, že na nájdenie dohodnutých riešení odvetvových požiadaviek a záujmov si sociálny dialóg na európskej úrovni vyžaduje reprezentatívnosť, vzájomné uznanie sociálnych partnerov a ochotu vstupovať do vzájomne záväzných rokovaní. Nedostatočná reprezentatívnosť leteckých dopravných spoločností od roku 2017⁸⁹ oslabila možnosť mať zmysluplný európsky sociálny dialóg.

Možno spomenúť ďalšie pozitívne znaky väčšej konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi. V článku 115 nového základného nariadenia o bezpečnosti o postupe na vypracovanie predpisov a mechanizme konzultácií sa požaduje zapojenie sociálnych partnerov EÚ a iných relevantných zainteresovaných strán, keď sa vykonávajú konzultácie o možnom sociálnom vplyve regulačných návrhov agentúry.

OPATRENIE

Komisia bude naďalej aktívne podporovať a uľahčovať sociálny dialóg medzi zástupcami leteckých dopravných spoločností a posádok lietadiel, a to aj medzi európskymi sociálnymi partnermi v oblasti civilného letectva v rámci Európskeho výboru pre sociálny dialóg.

Komisia nabáda sociálnych partnerov, aby zabezpečili primerané zastúpenie leteckých dopravných spoločností a posádok lietadiel s cieľom čo najlepšie využiť tento nástroj na nájdenie dobrovoľných a vzájomne uspokojivých riešení výziev, ktorým čelia.

Naďalej bude poskytovať pravidelné posúdenia organizácií sociálnych partnerov zapojených do sociálneho dialógu prostredníctvom štúdií reprezentatívnosti Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok. Štúdiá v sektore civilného letectva sa začne v roku 2019.

6. ZÁVER

Komisia pri vypracúvaní tejto správy čerpala z informácií prijatých od všetkých zainteresovaných strán od roku 2015, najmä na konferencii na vysokej úrovni, ktorú Komisia usporiadala v danom roku⁹⁰. Komisia čerpala aj zo zistení štúdie Ricardo, skorších štúdií a z pravidelných výmen so zainteresovanými stranami počas posledných troch rokov.

Sektor leteckej dopravy je stále veľkým a všeobecne atraktívnym zamestnávateľom posádok lietadiel, prechádza však a naďalej bude prechádzať zásadnými štrukturálnymi zmenami. Zatiaľ čo pracovné a sociálne pravidlá zostávajú zväčša regulované na vnútroštátnej úrovni,

⁸⁸ Práca výboru pre odvetvový sociálny dialóg je podporovaná prostredníctvom organizácie stretnutí a financovania projektov na základe európskych výziev na predkladanie návrhov.

⁸⁹ Do roku 2017 boli letecké dopravné spoločnosti zastúpené tromi organizáciami, ktoré zastupovali rôzne trhové segmenty, tradičné, rekreačné a regionálne letecké dopravné spoločnosti. Odkedy tradičná organizácia leteckých spoločností (AEA) ukončila svoju činnosť, nebola vo Výbore pre sociálny dialóg nahradená. Niektoré letecké dopravné spoločnosti vrátane nízkonákladových dopravcov nedávno požiadali, aby sa mohli stať členmi Výboru pre sociálny dialóg, ale v čase písania tejto správy ešte výbor nepotvrdil ich členstvo.

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

v súčasnosti existujú právne predpisy a postupy EÚ na ochranu posádok lietadiel, čím zabezpečujú ich slobodu pohybu a práce v EÚ.

V tejto správe sa poukazuje na to, že je potrebné zachovať silný sociálny program na podporu leteckej dopravy. Je v spoločnom záujme všetkých zainteresovaných strán vrátane leteckých dopravných spoločností a ich personálu a cestujúcich a v záujme prepojenosti, aby letectvo EÚ zostalo konkurencieschopné a sociálne zodpovedné.

Realizáciu tohto programu by nemala zabezpečovať len Komisia. Členské štáty, Komisia, ostatné inštitúcie EÚ, jednotlivé letecké dopravné spoločnosti, organizácie zamestnávateľov a posádok lietadiel na úrovni EÚ aj na vnútroštátnej úrovni by mali pracovať spoločne v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv s cieľom dosiahnuť sociálne zodpovednú leteckú dopravu, v ktorej sa zlepši bezpečnosť, udržateľný rast a konkurencieschopnosť, pričom musia byť zaistené sociálne práva.

Lepšie presadzovanie pravidiel EÚ a vnútroštátnych pravidiel je veľmi dôležité vo všetkých formách zamestnania posádok lietadiel. V prvom rade ide o vec členských štátov, ich príslušných orgánov a ich vnútroštátnych súdov. Riadne presadzovanie je zásadné na zabránenie nepravnej samostatnej zárobkovej činnosti a iným postupom, ktoré predstavujú zneužívanie alebo obchádzanie uplatniteľných právnych predpisov, a na zabezpečenie rovnakých podmienok. Komisia sa naďalej zaväzuje podporovať členské štáty v ich úlohe.

HORIZONTÁLNE OPATRENIA

V roku 2019 Komisia zorganizuje seminár na vysokej úrovni so všetkými zainteresovanými stranami na posúdenie pokroku dosiahnutého v súvislosti so sociálnym programom pre posádky lietadiel od roku 2015 a na pomoc pri určovaní možných spôsobov napredovania.

Komisia zvolá *ad hoc* skupinu odborníkov z členských štátov, ktorá sa bude zaoberať záležitosťami letectva a pracovného práva, na určenie najlepších postupov, ktoré zabezpečia rovnaké podmienky a kvalitné pracovné podmienky. Skupina odborníkov bude takisto poverená úlohou posúdiť okrem iného opatrenia uvedené v tejto správe, zapojiť sociálnych partnerov vo vhodných prípadoch a poskytovať poradenstvo Komisii a členským štátom o tom, ako možno náležite presadzovať pracovné právo v letectve.