



Briselē, 1.3.2019.
COM(2019) 120 final

**KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI**

Aviācijas stratēģija Eiropai. Augstu sociālo standartu saglabāšana un veicināšana

KOMISIJAS ZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Aviācijas stratēģija Eiropai. Augstu sociālo standartu saglabāšana un veicināšana

1. IEVADS

Eiropas Savienība (ES) 2017. gadā ne vien atzīmēja aviācijas iekšējā tirgus 25. gadadienu¹, bet arī nāca klajā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru². Tas ir ES veiksmes stāsts. Jo sevišķi ES aviācijas tirgus ir bijis sekmīgs, pateicoties daudzajiem eiropiešiem, kuri ik dienu strādā un sniedz pakalpojumus šajā nozarē. Atvieglot lidošanu un padarot to lētāku, aviācijas iekšējais tirgus ir satuvinājis eiropiešus un nodrošinājis labākus savienojumus ar pārējo pasauli. Vēl nebijušas avioceļojumu iespējas daudziem eiropiešiem ļāvušas ceļot, studēt un strādāt Eiropā un citviet pasaulē. Ievērojami pieaudzis ir lidojumu skaits un biežums. Lidojumu skaits ir palielinājies no mazāk nekā 10 000 lidojumu dienā 1992. gadā līdz 25 000 lidojumu dienā 2017. gadā³, bet maršrutu skaits pieaudzis no mazāk nekā 2700 līdz 8400⁴. 2017. gadā gaisa transportu ES teritorijā, kā arī no tās un uz to izmantoja vairāk nekā 1 miljards pasažieru⁵.

Gaisa transporta noteikumi ES ir saskaņoti un garantē, ka visiem operatoriem neatkarīgi no to atrašanās vietas ES ir vienāda piekļuve gaisa transporta tirgum. Tomēr par sociālo aizsardzību un darba tiesībām galvenokārt atbildīgas ir dalībvalstis⁶. Tas nozīmē, ka, lai gan uz visiem aviācijas nozarē nodarbinātajiem attiecas ES tiesību aktos paredzētā aizsardzība, viņiem var būt atšķirīgas tiesības un aizsardzības līmeņi atkarībā no tā, kuras valsts tiesību akti viņiem ir piemērojami. Šī situācija var būt īpaši sarežģīta gaisa kuģu apkalpes locekļiem (t. i., salona apkalpei un pilotiem)⁷ viņu darba pārrobežu rakstura dēļ.

Spiediens samazināt izmaksas tirgū, kurā valda īpaši liela konkurence, ir sekmējis inovāciju. Turklāt arī licis darbaspēkam pielāgoties strauji mainīgajai videi. Dažas aviosabiedrības ir ieviesušas praksi, piemēram, apkalpes nolīgšanā izmantot starpniekus vai pašnodarbinātos, vai izmantot tā sauktās “pašfinansētās lidojumstundas”), kas ietekmē gaisa kuģa apkalpes darba un nodarbinātības nosacījumus un var radīt juridisku nenoteiktību. Daudzie gaisa kuģu apkalpes locekļu streiki, kas pēdējos gados notikuši vairākās dalībvalstīs, ir veids, kā dažu gaisa kuģu apkalpes locekļu ir pauduši neapmierinātību par viņu darba un nodarbinātības nosacījumu maiņu.

Ir pieņemti būtiski ES tiesību akti, kuri nosaka minimālos standartus, un valstu tiesību akti, kas aizsargā darba ņēmējus, tostarp gaisa kuģu apkalpes locekļus. Konkrēts ES noteikumu kopums arī tiecas aizsargāt darbiniekus, tostarp viņu pārrobežu darbībās, un nodrošina, ka gaisa kuģu apkalpe var izmantot darba iespējas un būt aizsargāta, īstenojot savu pārvietošanās

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_lv.pdf.

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostat statistika, 2018.

⁶ Sk. Līguma par Eiropas Savienības darbību 153. pantu.

⁷ Attiecībā uz zemes pakalpojumu sniedzējiem gaidāmā ES zemes pakalpojumu sniegšanas jomas tiesību aktu neplānotā sociālā ietekme jo īpaši attiecībā uz darba nosacījumiem tiks aplūkota 2019. gadā gaidāmajā novērtējumā. Attiecībā uz gaisa satiksmes vadības dispečeriem sk. COM(2017) 286 final un SWD(2017) 207 final.

brīvību iekšējā tirgū. Tomēr Eiropas Parlaments, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja, dalībvalstis, aviosabiedrības un sociālie partneri ir pauduši bažas par dažu aviosabiedrību īstenotās prakses negatīvo ietekmi uz dažu lidmašīnu apkalpju locekļu darba un nodarbinātības nosacījumiem. Viņi ir nobažījušies par to, ka tas radījis juridisko nenoteiktību, darbinieku aizsardzības līmeņa atšķirības un nevienlīdzīgus konkurences apstākļus gaisa pārvadātājiem. Komisija ir saņēmusi lūgumus viest skaidrību šajos jautājumos.

2015. gadā Komisija nāca klajā ar aviācijas stratēģiju Eiropai⁸, kurā par prioritāti izvirzīta aviācijas sociālā programma. Kopš tā laika tā veikusi darbības visās minētajās jomās. Komisija ir aktīvi atbalstījusi sociālo dialogu aviācijas jomā, jo īpaši organizējot civilās aviācijas nozares sociālā dialoga komitejas darbību. 2016. gadā Komisija publicēja praktisku rokasgrāmatu par piemērojamajām darba tiesībām un kompetentajām tiesām⁹. Lai gūtu pilnīgāku izpratni par situāciju attiecībā uz gaisa kuģu apkalpēm, to darba un nodarbinātības nosacījumiem šābrīža ES aviācijas tirgū, Komisija uzdeva veikt pētījumu par gaisa kuģu apkalpju darba un nodarbinātības nosacījumiem ES aviācijas iekšējā tirgū (“Ricardo pētījums”)¹⁰. Tā izmantoja arī ārējus pētījumus¹¹, regulāri apmainījās ar informāciju ar ieinteresētajām personām un ņēma vērā to sniegto ieguldījumu. Saistībā ar Gaisa pārvadājumu pakalpojumu regulas novērtēšanu¹² Komisija novērtē šā tiesību akta neplānoto sociālo ietekmi, jo sevišķi uz darba nosacījumiem.

2017. gadā Eiropas Parlaments aicināja dalībvalstis un Komisiju risināt sociālos jautājumus aviācijas nozarē, īpaši attiecībā uz tiem gaisa kuģu apkalpes locekļiem, kam raksturīga ļoti liela mobilitāte¹³. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja arī mudināja Komisiju turpmāk praktiski rīkoties, tostarp radot kvalitatīvas darbvietas, lai nepieļautu negatīvu ietekmi uz nodarbinātību¹⁴, savukārt Eiropas Reģionu komiteja uzsvēra, ka konkurētspējīgai un ilgtspējīgai Eiropas aviācijas nozarei ilgtermiņā ir būtiska nozīme attīstībai gan vietējā, gan reģionālā līmenī. Eiropas Parlaments, Padome un Eiropas Komisija 2017. gada novembrī izsludināja Eiropas sociālo tiesību pīlāru. Tajā izklāstīti principi un tiesības, kurām ir būtiska nozīme taisnīgu un labi funkcionējošu darba tirgu un labklājības sistēmu nodrošināšanā 21. gadsimta Eiropā.

Pavisam nesen saistībā ar iepriekš minēto vairākas dalībvalstis aicināja rīkoties valstu un ES līmenī, lai izstrādātu un īstenotu vērienīgu un izsmēlošu sociālo programmu aviācijas nozarē. Tās uzsvēra, ka ir svarīgi nodrošināt veselīgu un godīgu konkurenci un taisnīgus darba nosacījumus aviācijas nozarē, un aicināja Komisiju turpināt strādāt pie “konkrētiem un efektīviem pasākumiem, kas ļaus atrisināt svarīgākos vēl neatrisinātos jautājumus”¹⁵.

⁸ COM(2015) 598 final.

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

¹⁰ *Study on the employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market* [Pētījums par gaisa kuģu apkalpes nodarbināšanas kārtību un darba nosacījumiem ES aviācijas iekšējā tirgū] [tiks publicēts].

¹¹ Pētījums par ES kopējā aviācijas tirgus īstenošanas ietekmi uz nodarbināšanas kārtību un darba nosacījumiem gaisa transporta nozarē laikposmā no 1997. līdz 2010. gadam (2012. gada jūlijs), un Pētījums par ES kopējā aviācijas tirgus īstenošanas ietekmi uz nodarbināšanas kārtību un darba nosacījumiem gaisa pārvadājumu jomā un lidostās (2015. gada oktobris) (“Stear Davies Gleave pētījums”).

¹² Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 24. septembra Regula (EK) Nr. 1008/2008 par kopīgiem noteikumiem gaisa pārvadājumu pakalpojumu sniegšanai Kopienā (OV L 293, 31.10.2008., 3. lpp.).

¹³ Eiropas Parlamenta 2017. gada 16. februāra rezolūcija par aviācijas stratēģiju Eiropai.

¹⁴ 2016. gada 14. jūlija Atzinums TEN/581 par tematu “Aviācijas stratēģija Eiropai” un atsauce uz 2015. gada 16. septembra Atzinumu TEN/565 par tematu “Sociālais dempings Eiropas civilās aviācijas nozarē”.

¹⁵ Beļģijas, Dānijas, Francijas, Luksemburgas, Nīderlandes un Vācijas 2018. gada 2. oktobra kopīgā deklarācija par sociālo programmu aviācijā.

Aviosabiedrību organizācija, kas pārstāv gandrīz ceturto daļu no ES aviācijas tirgus, un divas arodbiedrību apvienības, kas pārstāv Eiropas gaisa kuģu apkalpes jomu, steidzami aicināja¹⁶ ES un valstu lēmumu pieņēmējus “nodrošināt atbilstošus sociālos standartus un vienlīdzīgus konkurences apstākļus” ES aviācijas tirgū, īpaši pievēršoties jautājumam par gaisa kuģu apkalpēm.

Šajā ziņojumā Komisija analizē progresu, kāds panākts, īstenojot sociālo programmu aviācijā, kura izklāstīta 2015. gada Aviācijas stratēģijā. Īpaši pievēršoties jautājumam par gaisa kuģu apkalpēm un ievērojot Komisijas politiskās prioritātes attiecībā uz nodarbinātību, izaugsmi un taisnīgumu, ziņojumā sniegts pārskats par galvenajām iespējām un problēmām, ar kādām šobrīd saskaras gaisa kuģu apkalpes, balstoties uz konstatējumiem, kas izklāstīti *Ricardo* pētījumā, kurā tika analizēti galvenie jautājumi, kurus bija apzinājušas Eiropas gaisa kuģu apkalpju organizācijas, vienlaikus tiecoties uzlabot juridisko noteiktību attiecībā uz gaisa kuģu apkalpju mobilitāti. Tajā arī apzinātas konkrētas darbības, kas veicamas, lai īstermiņā stiprinātu sociālo programmu aviācijā.

2. DARBIETAS UN NODARBINĀTĪBA MŪSDIENU AVIĀCIJAS TIRGŪ

Aviācija ir svarīgs nodarbinātības avots. Tiek lēsts, ka 2016. gadā aviācijas nozare Savienībā bija tieši radījusi 2 miljonus darbvieta, 18,8 % no tām bija darbvieta aviosabiedrībās, un kopumā tā ir atbalstījusi 9,4 miljonus darbvieta¹⁷. Gaisa transporta nozarē¹⁸ ES ir tieši nodarbināti 437 000 darbinieku (193 000 sievietes un 244 000 vīriešu)¹⁹. Gaidāms, ka darbvieta skaits aviācijā arī turpmāk pieaugs²⁰. Nav tieši par gaisa kuģu apkalpēm pieejamu datu.

Gaisa pārvadātājiem tradicionāli flotes un gaisa kuģu apkalpes bāzes vieta bija izvietotas vienuviet, proti, valstī, kur atradās to galvenā uzņēmējdarbības vieta²¹. Parasti tā bija arī vieta, kur gaisa kuģa apkalpes locekļi strādāja, vieta, kur bija piemērojami sociālās jomas tiesību akti, un vieta, kurai bija jurisdikcija. Liberalizētā un konkurētspējīgā tirgū, kurā vajadzīgs lielāks elastīgums un jānodrošina izmaksu lietderība, aviosabiedrību darbījumdarbības modeļi ir būtiski mainījušies. Šajā kontekstā nozarē ir izveidojušies dažādi nodarbinātības un prakses veidi, tāpat kā daudzās citās tautsaimniecības nozarēs. Laikposmā no 2007. līdz 2016. gadam zemo cenu lidojumu (parasti – tiešo lidojumu) skaits palielinājās par 61 %²² un pieejamo sēdvietu izteiksmē veidoja gandrīz 50 % no ES iekšējā tirgus²³. Līdz ar tiešo lidojumu skaita pieaugumu kopš 2008. gada ir pastāvīgi palielinājies darbības bāzu skaits, un arvien biežāk vienas un tās pašas aviosabiedrības gaisa kuģi un gaisa kuģu apkalpe tiek nomitināti ārpus tās galvenās uzņēmējdarbības vietas, citu dalībvalstu teritorijā vai dažreiz pat trešās valstīs. Kā uzsvērts *Ricardo* pētījumā, vairāku ārvalstu darbības bāzu izmantošana bijusi īpaši raksturīga

¹⁶ “A social agenda for European Aviation” [“Sociālā programma Eiropas aviācijai”], Aviosabiedrību koordinācijas platforma, Eiropas Lidotāju asociācija un Eiropas Transporta darbinieku federācija, 2.10.2018.

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

¹⁸ Šeit nav iekļauta lidostu darbība un gaisa kuģu vai gaisa kuģu dzinēju remonts un uzturēšana.

¹⁹ Eurostat 2018. gada 2. ceturkšņa statistika.

²⁰ Kā liecina *Airbus* prognozes, laikposmā no 2017. līdz 2037. gadam visā pasaulē būs vajadzīgi vēl 538 000 pilotu (219 000 Āzijas un Klusā okeāna reģionā, 68 000 Ziemeļamerikā, 94 000 Eiropā, 57 000 Tuvajos Austrumos, 52 000 Latīņamerikā, 25 000 Āfrikā un 23 000 Krievijā/Centrālāzijā).

²¹ Sk. Gaisa pārvadājumu pakalpojumu regulas 2. panta 26. punktu.

²² Eurocontrol.

²³ OAG vasaras grafiki.

zemo cenu aviopārvadātājiem. Tomēr arī daži tradicionālie gaisa pārvadātāji ir sākuši ierobežotā apmērā attīstīt papildu darbības bāzes.

Šī tendence ir pastiprinājusī gaisa kuģu apkalpes darbību pārrobežu raksturu un vēl vairāk sarežģījusī to juridisko statusu, ievērojot ES un valstu tiesību aktus. Tā jo īpaši radījusi grūtības noteikt, kurai tiesai ir jurisdikcija un kādas darba tiesības attiecas uz to gaisa kuģu apkalpes locekļu darba līgumiem, kuri norīkoti mājas bāzē ārpus aviosabiedrības galvenās uzņēmējdarbības vietas.

Tomēr **Gaisa pārvadājumu pakalpojumu regulas 4.** apsvērumā atzīts, ka *“pieaug to gaisa pārvadātāju nozīmība, kuru darbības bāzes atrodas vairākās dalībvalstīs”*, un tās 9. apsvērumā noteikts, ka *“dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka Kopienas un attiecīgās valsts sociālo tiesību aktus pareizi piemēro attiecībā uz tāda Kopienas gaisa pārvadātāja darbiniekiem, kurš veic gaisa pārvadājumus no darbības bāzes, kas atrodas ārpus tās dalībvalsts teritorijas, kurā ir attiecīgā Kopienas gaisa pārvadātāja galvenā uzņēmējdarbības vieta”*. Tāpēc minētā regula ir piemērojama, neskarot darbinieku aizsardzībai paredzēto attiecīgo ES un valstu tiesību aktu, piemēram, sociālā nodrošinājuma noteikumu, piemērošanu. Šajā ziņojumā galvenokārt apskatīti noteikumi, kuriem ir būtiska nozīme attiecībā uz gaisa kuģu apkalpēm saistībā ar pašreizējām norisēm tirgū.

3. SOCIĀLĀ DIMENSIJA KĀ DROŠUMA NOVĒRTĒJUMA DAĻA

Galvenā prioritāte aviācijā ir drošums. ES aviācijas drošuma noteikumi ir vienādi piemērojami aviācijā nodarbinātajiem neatkarīgi no viņu darba attiecībām ar aviosabiedrību. ES aviācijas drošuma noteikumos ir ietverts jēdziens “mājas bāze”, ko izmanto, lai aprēķinātu lidojuma un darba laika ierobežojumus. “Mājas bāze” ir “ekspluatanta noteikta atrašanās vieta apkalpes loceklim, no kuras apkalpes loceklis parasti sāk un beidz darba periodu vai darba periodu sērijas un kur ekspluatants parastos apstākļos neatbild par attiecīgā apkalpes locekļa izmitināšanu”²⁴.

Dažādu nodarbinātības apstākļu iespējamajai ietekmei uz drošumu tiek pievērsta ļoti liela uzmanība, un Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūra (EASA) un Komisija to pastāvīgi analizē. Ar diviem nesen izstrādātiem dokumentiem sociālā dimensija tiek plašāk integrēta aviosabiedrību drošuma novērtējumos.

Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūra 2017. gada augustā izdeva **ieteikumus par jauniem gaisa komercpārvadātāju darījumdarbības modeļiem**²⁵. Ņemot vērā gaisa kuģu apkalpju locekļu noslēgto līgumu dažādos veidus (piem., pagaidu darba modeļi, nodarbināšana ar starpnieku palīdzību vai pašnodarbinātība), ziņojumā bija ieteikts pārvadātājiem pievērsties uzraudzībai atbilstīgi līguma veidam vai personāla kategorijai, analizējot vairākus rādītājus, kas ir daļa no pārvadātāja lidojumu drošuma pārvaldības sistēmas.

²⁴ Sk. 29. zemsivētras piezīmi.

²⁵ EASA Practical Guide, Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators.

Turklāt jaunajā **Aviācijas drošuma pamatregulā**, kas stājas spēkā 2018. gada 11. septembrī²⁶, ir ņemti vērā sociālekonomiskie faktori ar mērķi pievērsties sociālekonomiskajiem riskiem aviācijas drošuma jomā. Turklāt, gatavojot noteikumu projektu, kuram varētu būt nozīmīga sociālā ietekme, Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūrai ir pienācīgi jāapspriežas ar ieinteresētajām personām, tostarp ar ES sociālajiem partneriem.

4. IESPĒJAS UN IZAICINĀJUMI GAISA KUĢU APKALPĒM ES AVIĀCIJAS TIRGŪ MŪSDIENĀS

4.1. Jauniešu piesaiste un apmācība — augstas kvalifikācijas darbvietu saglabāšana un radīšana gaisa transporta nozarē

Eiropas aviācijas nozares nākotne ir atkarīga no tās spējas piesaistīt un noturēt augsti kvalificētu darbaspēku. Saskaņā ar prognozēm laikposmā no 2017. līdz 2037. gadam visā pasaulē būs vajadzīgi vēl 538 000 pilotu²⁷.

Ieinteresētās personas, īpaši arodbiedrības, dažas aviosabiedrības un Eiropas Parlaments ir noraizējušies par to, ka pilotiem ir jāmaksā par apmācību, piemēram, mācībām reisa apstākļos, tai pat laikā pildot pastāvīgā pilota pienākumus gaisa kuģī, ko izmanto komercpakalpojumiem.

Pilota izglītības ieguve ir ilgs un dārgs process. Parasti, lai varētu strādāt par pilotu, jāiziet trīs galvenie posmi: **pamatapmācība**, lai iegūtu avioliñiju transporta pilota apliecību (ATPL)²⁸, **tipa kvalifikācija**, kas ļauj vadīt konkrēta tipa gaisa kuģi, **mācības reisa apstākļos**, kur pilots gūst nepieciešamo lidošanas pieredzi, lidojot pasažieru komercpārvađājumu reisos kā pastāvīgais pilots (jaunākais vai vecākais pilots), klātesot reisa mācību kapteinim.

Pilotu apmācība pēdējās desmitgadēs ir būtiski mainījusies. Agrāk maksu par pilotu apmācību parasti sedza aviosabiedrības, un ļoti bieži to apmācītie piloti bija piesaistīti savam darba devējam daudzus gadus. Daudz pilotu pārnāca no militārās aviācijas uz civilo aviāciju. *Ricardo* pētījumā uzsvērts, ka mūsdienās lielākajai daļai pilotu (zināmā mērā) nākas pašiem finansēt savu apmācību visos līmeņos. Lielākajai daļai pilotu pašiem jāmaksā par pamatapmācību un tipa kvalifikācijas iegūšanu. Tās parasti ir izglītības ieguves izmaksas (līdzīgi kā citās profesijās), taču aviācijā tās ir īpaši lielas – maksa par pamatapmācību var būt līdz pat 100 000 EUR, bet tipa kvalifikācijas iegūšana – apmēram 30 000 EUR.

4.1.1. Pilota pašfinansētas lidojumstundas

Mūsdienās mācības reisa apstākļos, nodarbinot jaunizglītotu pilotu, var nodrošināt darba devējs, bet citkārt pilotiem par lidojuma pieredzes iegūšanu, iespējams, būs jāmaksā. Kā norādīts *Ricardo* pētījumā, pēdējo minēto praksi parasti dēvē par “pilota pašfinansētām lidojumstundām” vai “pašfinansētām mācībām reisa apstākļos”. ES līmenī nav saskaņotas

²⁶ Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 4. jūlija Regula (ES) 2018/1139 par kopīgiem noteikumiem civilās aviācijas jomā un ar ko izveido Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūru (OV L 212, 22.8.2018., 1. lpp.).

²⁷ Sk. 20. zemspvītras piezīmi.

²⁸ Minētā apliecība būs “iesaldēta”, līdz brīdim, kamēr pilots nebūs apguvis vajadzīgo apmācību reisa apstākļos. Pilots var lidot kā jaunākais vai vecākais pilots.

“pilota pašfinansētu lidojumstundu” definīcijas²⁹. Nav arī skaidri zināms, cik bieži šādas shēmas izmanto aviosabiedrības Eiropā. Lai gūtu nepieciešamo lidojumu pieredzi, 2,2–6,1 %³⁰ no *Ricardo* pētījuma ietvaros aptaujātajiem pilotiem atbildēja, ka ir veikuši finansiālu ieguldījumu, lai varētu piedalīties komerclidojumos. Turpretī 19 no 27 aptaujātajām aviosabiedrībām pēdējos trijos gados nebija izmantojušas šādas shēmas (vai piedalījušas tajās)³¹. Iespējamie iemesli dalībai šādās shēmās varētu būt: 1) vēlme ātrāk kvalificēties, lai varētu vadīt gaisa kuģi kapteiņa statusā, un biežāk 2) vēlme palielināt nodarbinātību³². Šādās shēmās biežāk mēdz piedalīties jaunāki un mazāk pieredzējuši piloti.

ES vai valstu līmenī pilota pašfinansētas lidojumstundas netiek īpaši reglamentētas un šādu shēmu izmantošana nav aizliegta. Tomēr dažas valstis, piemēram, Francija un Vācija, uzskata, ka šāda prakse varētu būt daļa no darba tiesiskajām attiecībām, tāpēc pilotam nevajadzētu par to maksāt³³. Saistībā ar šo jānorāda, ka Komisijas **priekšlikumā direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā**³⁴ darba devējiem ir noteikts pienākums nodrošināt darbiniekiem bezmaksas apmācību, ja šāda apmācība nepieciešama saskaņā ar ES vai valstu tiesību aktiem vai attiecīgiem koplīgumiem.

4.1.2. *Apmācības kvalitāte*

Gaisa kuģu apkalpes apmācību politikas grupa³⁵ ir paudusi bažas par sertificētu pilotu skolu piedāvāto apmācības programmu kvalitāti. Prasmes, kuras apgūst apmācāmie, iespējams, ne vienmēr atbilst prasmēm, kādas pieprasa aviosabiedrības. Aviosabiedrības, kuras pārstāv ievērojamu daļu ES tirgus, ir ziņojušas par to, ka liela daļa pilotu, kuriem ir *ATPL* apliecība, neatbilst pamatprasībām^o, lai sāktu darbu aviosabiedrībā. Tā ir būtiska problēma gados jaunākiem pilotiem, kuriem neizdodas atrast darbu pēc dārgas izglītības iegūšanas. Ilgtermiņā tas, iespējams, varētu izraisīt arī kvalificētu un darba tirgum piemērotu pilotu trūkumu, kas varētu ietekmēt izaugsmi aviācijas nozarē.

Turklāt jaunu tehnoloģiju un automatizācijas, piemēram, dronu, attīstība ietekmēs darbaspēku civilajā aviācijā, tostarp gaisa kuģu apkalpes. Konferencē par transporta automatizāciju un tās ietekmi uz darbaspēku, ko Komisija organizēja 2018. gada 20. novembrī, tika apzināta vajadzība, pārejot uz automatizāciju, pievērsties arī digitālajām atšķirībām un nevienlīdzībai,

²⁹ Pētījumā un šajā ziņojumā “pilota pašfinansētas lidojumstundas” attiecas uz situāciju, kad reisa apstākļos notiekošu mācību kontekstā pilots vada gaisa kuģi komerclidojumos (piem., peļņas lidojumos) un maksā gaisa pārvadātājam par mācībām. Pilotam var būt noslēgts līgums ar gaisa pārvadātāju, bet šāda līguma var arī nebūt. Jānorāda, ka mācības reisa apstākļos var papildināt — un bieži vien tās arī papildina — tipa kvalifikācija, kas netika uzskatīta par pilota pašfinansētām lidojumstundām.

³⁰ Atkarībā no tā, vai “tipa kvalifikācija” bija vai nebija iekļauta atbildē.

³¹ No astoņām aviosabiedrībām, kas norādīja, ka ir izmantojušas šādas shēmas, četras bija tradicionālie gaisa pārvadātāji, kas veic regulāros lidojumus, viena — zemo cenu aviosabiedrība, viena norādīja atbildi “cits”, bet divas šo informāciju nebija precizējušas.

³² Lielākā daļa (62,5 %) no *Ricardo* pētījumā aptaujātajiem pilotiem bija piedalījušies šādā shēmā, cerot iegūt pastāvīgu amata vietu. Tika arī apgalvots, ka dalība šādās shēmās var būt vienīgais veids, kā panākt, lai aviosabiedrība pieņemtu darbā. *Ricardo* pētījumā nav ietverta plašāka informācija par šo aspektu, kā arī nav datu par sadalījumu starp 1) un 2) atbildes variantu.

³³ Elementi, kas varētu liecināt par *de facto* darba tiesiskajām attiecībām, varētu būt atkarība vai ilgākas attiecības ar gaisa pārvadātāju.

³⁴ COM(2017) 797 final.

³⁵ Tā palīdz EASA, konsultējot komercpilotu apmācības jautājumos.

novēršot prasmju trūkumu, un gatavībai novērst sekas, ko radīs tas, ka darbvietas būs iespējams vieglāk pārcelt uz citām pasaules daļām³⁶.

RĪCĪBA³⁷

Komisija ar Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūras atbalstu, cieši sadarbojoties ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, turpinās novērtēt, kā tradicionālo mācību procesu varētu pakāpeniski pārveidot par uz pierādījumiem un kompetencēm balstītu apmācību, lai uzturētu augstāko aviācijas drošuma līmeni, vienlaikus saglabājot pilotu nodarbināmību nākotnē.

Komisija [mudina likumdevējus pieņemt priekšlikumu direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem un] uzraudzīs, kā šī direktīva pēc tās transponēšanas ietekmēs gaisa kuģu apkalpes locekļu apmācību.

Komisija 2019. gadā sāks pētījumu, ar kuru apzinās dažādas politikas iespējas, kā atbalstīt pāreju uz automatizētu transportu visos transporta veidos nodarbinātajiem, tostarp apmācību un pārkvalifikāciju.

4.2. Augstu ES sociālo standartu uzturēšana un veicināšana attiecībā uz gaisa kuģu apkalpēm — *tendences un problēmas*

4.2.1. Piemērojamie tiesību akti un kompetentā jurisdikcija

Saskaņā ar *Ricardo* pētījumu lielākā daļa gaisa kuģu apkalpes locekļu, kuri atbildēja uz aptaujas jautājumiem (82 % pilotu un 88 % salona apkalpes locekļu), norādīja, ka viņu līgumiem piemērojamie tiesību akti ir tās vietas tiesību akti, kur atrodas viņu līgumiskā mājas bāze. Tika konstatēts, ka gaisa pārvadātāji, kas mēdz izmantot vairākas darbības bāzes, kurās nomināta gaisa kuģu apkalpe, biežāk piemēro tās valsts tiesību aktus, kurā ir to galvenā darbūmdarbības vieta, neatkarīgi no tā, kur ir nomināti to darbinieki.

Ņemot vērā gaisa kuģu apkalpes locekļu lielo mobilitāti, var būt grūti noteikt, kuri sociālā nodrošinājuma tiesību akti un darba tiesības viņiem var būt piemērojamas un kurā tiesā viņi var prasīt savu tiesību izpildi.

Regulā par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu³⁸ ir paredzēti koordinēšanas noteikumi, kas aizsargā darbinieku sociālā nodrošinājuma tiesības, viņiem pārceļoties uz citu ES dalībvalsti. Parasti uz katru darbinieku attiecas vienas konkrētas dalībvalsts tiesību akti. Konkrēti gaisa kuģu apkalpēm piemērojami ir tās dalībvalsts tiesību akti, kurā atrodas gaisa kuģu apkalpes mājas bāze, kā definēts saskaņā ar tiesību aktiem aviācijas drošuma jomā³⁹. Šā saistošā faktora ieviešana ir palielinājusi juridisko noteiktību par gaisa kuģu apkalpei piemērojamo sociālā nodrošinājuma segumu.

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

³⁷ Sk. arī horizontālo rīcību šā ziņojuma nobeigumā.

³⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 29. aprīļa Regula (EK) Nr. 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu, kas grozīta ar Regulu (ES) Nr. 465/2012.

³⁹ FTL apakšdaļa, ORO.FTL.105 (14), Komisijas 2014. gada 29. janvāra Regula (ES) Nr. 83/2014, ar kuru groza Regulu (ES) Nr. 965/2012, ar ko nosaka tehniskās prasības un administratīvās procedūras saistībā ar gaisa kuģu ekspluatāciju atbilstīgi Eiropas Parlamenta un Padomes Regulai (EK) Nr. 216/2008.

Praktiskajā rokasgrāmatā, ko 2016. gadā sagatavoja Eiropas Tiesiskās sadarbības tīkls civilīetās un komercīetās⁴⁰, ir izklāstīti norādījumi, kas piemērojami mobilai gaisa kuģu apkalpei. Individuāla darba līguma puses attiecībā uz to noslēgto līgumu var izvēlēties piemērojamos valsts tiesību aktus un kompetento jurisdikciju. Lai aizsargātu darbinieku kā vismazāk aizsargāto līguma pusi, izvēlēta jurisdikcija ir spēkā tikai tad, ja tiek ievēroti stingrie nosacījumi, kas izklāstīti regulā “Brisele I”⁴¹, kura attiecas uz pārrobežu situācijām. Attiecībā uz piemērojamajiem tiesību aktiem regulas “Roma I”⁴² noteikumi garantē, ka neatkarīgi no izdarītās izvēles darbinieki ir tiesīgi saņemt aizsardzību atbilstoši tām valsts imperatīvajām tiesību normām, kas būtu piemērojamas, ja nebūtu šādas izvēles. Šādas normas visupirms atbilst tās vietas normām, kurā vai no kuras darbinieki pastāvīgi veic savu darbu. Formulējumu “vai no kuras” likumdevēji pievienoja, rīkojoties pēc Komisijas priekšlikuma⁴³, lai šo normu būtu iespējams piemērot personālam, kas strādā gaisa kuģī.

Svarīgā spriedumā par tiesas jurisdikciju Tiesa precizēja, kā strīdā, kurā īpaši iesaistīti gaisa kuģa apkalpes locekļi, noteikt vietu, kurā vai no kuras darbinieki pastāvīgi veic darbu⁴⁴. Tā nosprieda, ka gaisa kuģa apkalpes “mājas bāzei” ES aviācijas drošuma noteikumu nozīmē ir būtiska nozīme starp attiecīgajiem rādītājiem, kad runa ir par šādas vietas noteikšanu. Tās nozīmīgumu šajā nolūkā varētu apšaubīt tikai tad, ja pastāvētu ciešāka saikne ar citu vietu, kas nav mājas bāze⁴⁵, bet tas ir jāvērtē katrā gadījumā atsevišķi. Tiesa arī nosprieda, ka pastāvīgo darba vietu nevar pielīdzināt gaisa kuģa “valstspiederībai”⁴⁶. Minētā lieta attiecās uz regulas “Brisele I” piemērošanu, tomēr šādi apsvērumi arī vienlīdz piemērojami, nosakot piemērojamos tiesību aktus, no kuriem nevar atkāpties regulas “Roma I” gadījumā. Šajā sakarā regulā “Roma I” ir atsauce uz to pašu “pastāvīgās darba vietas” jēdzienu. Tiesa īpaši uzsvēra, ka abi šie instrumenti būtu jāinterpretē un jāpiemēro konsekventi.

Komisija atsauca uz šīm norisēm nesenajā informācijas apmaiņā ar dalībvalstīm, Eiropas Parlamentu un sociālajiem partneriem. Tā pauda cerību, ka uzņēmumi, kas darbojas ES iekšējā aviācijas tirgū, ievēro visus piemērojamos Eiropas un valstu tiesību aktus.

Izvērtējot Gaisa pārvadājumu pakalpojumu regulu, kas aptver lielāko daļu iekšējā aviācijas tirgus aspektu, Komisija cita starpā novērtē šā tiesību akta neplānoto sociālo ietekmi, jo īpaši attiecībā uz darba nosacījumiem. Vienlaikus tā ir uzdevusi veikt pētījumu, lai sagatavotos turpmākam ietekmes novērtējumam, ņemot vērā Gaisa pārvadājumu pakalpojumu regulas iespējamu pārskatīšanu visos tās aspektos.

RĪCĪBA

Komisija turpinās sadarbību ar Eiropas Tiesiskās sadarbības tīklu, lai palielinātu informētību par ES Tiesas nesen pieņemtajiem spriedumiem un to ietekmi uz jautājumiem, kam ir starptautiska jurisdikcija, un uz tiesību aktiem, kas piemērojami darba līgumiem, tostarp 2016.

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

⁴¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2012. gada 12. decembra Regula (ES) Nr. 1215/2012 par jurisdikciju un spriedumu atzīšanu un izpildi civilīetās un komercīetās (OV L 351, 20.12.2012., 1. lpp.).

⁴² Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 17. jūnija Regula (EK) Nr. 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) (OV L 177, 4.7.2008., 6. lpp.).

⁴³ COM(2005) 650 galīgā redakcija.

⁴⁴ 2017. gada 14. septembra spriedums apvienotajās lietās C-168/16 un C-169/16 *Nogueira* un citi.

⁴⁵ Sk. sprieduma 73. punktu.

⁴⁶ Sk. sprieduma 75. un 76. punktu.

gada prakses rokasgrāmatas par regulu “Roma I” un “Brisele I” iespējamu atjaunināšanu, lai ņemtu vērā Tiesas nesenos nolēmumus.

Komisija veic pētījumu, kas palīdzēs novērtēt, vai nepieciešami papildpasākumi, kas ļautu uzlabot ES iekšējā aviācijas tirgus darbību, cita starpā palielinot juridisko noteiktību mobiliem gaisa kuģu apkalpes locekļiem, tostarp apkalpes locekļiem no trešām valstīm, kuri strādā ES, attiecībā uz viņu darba līgumiem piemērojamiem tiesību aktiem.

Komisija mudina dalībvalstis ar atbilstošu līdzekļu palīdzību nodrošināt spēkā esošo noteikumu izpildi valsts līmenī un arī turpmāk nodrošināt ES tiesību aktu izpildi, kā tos interpretējusi Tiesa.

4.2.2. Nodarbinātība ar starpnieku, tostarp pagaidu darba aģentūru, palīdzību

Kā apstiprināts *Ricardo* pētījumā, iekšējā aviācijas tirgū ir sastopami daži tādi nodarbināšanas vai darba režīma veidi, kā, piemēram, netiešā nodarbinātība, īstermiņa līgumi vai pašnodarbinātība, kas ir kā alternatīva tradicionālajiem beztermiņa darba līgumiem. Ne vien Eiropas sociālie partneri, bet arī dažas dalībvalstis ir paukušas bažas par dažu šādu veidu iespējamo negatīvo ietekmi uz gaisa kuģu apkalpju locekļu darba un nodarbinātības nosacījumiem. Ir paustas bažas arī par situāciju, kas rada nevienlīdzīgus konkurences apstākļus, kas izriet no piemērojamo darba tiesību ļaunprātīgas izmantošanas vai apiešanas, ko piekropj daži gaisa pārvadātāji, kaitējot tiem gaisa pārvadātājiem, kas faktiski ievēro attiecīgos ES un valstu noteikumus.

Aviācijas nozare izsenis ir piedāvājusi gaisa kuģu apkalpju locekļiem augstas kvalifikācijas darbvietas un tādus darba un nodarbinātības nosacījumus, kas lielākoties ir -labāki -nekā vidēji piedāvātie⁴⁷. Kā liecina *Ricardo* pētījums, vairumā gadījumu tas tā ir arvien. Tiešs un beztermiņa darba līgums ar gaisa pārvadātāju joprojām ir galvenais nodarbinātības veids 80 % salona apkalpes locekļu un 82 % pilotu, kuri strādā ES⁴⁸. Mūsdienās nav viegli panākt, ka darba devēji ir pietiekami elastīgi, lai pielāgotos ekonomiskajām pārmaiņām un vienlaikus nodrošinātu kvalitatīvus darba nosacījumus un vienlīdzīgus konkurences apstākļus saskaņā ar attiecīgajiem ES tiesību aktu noteikumiem un principiem⁴⁹.

No *Ricardo* pētījuma top skaidrs, ka ir sarežģīti iegūt ticamus datus par pagaidu darba aģentūru vai citu starpniekorganizāciju izmantošanu⁵⁰. Vairums aptaujāto gaisa pārvadātāju norādīja, ka nav pieņēmuši darbā gaisa kuģu apkalpes locekļus, izmantojot starpniekus, un uzskatīja, ka situācija šajā ziņā pēdējos gados nav mainījusies. Tomēr pētījums liecina, ka 9–19 % salona apkalpes locekļu⁵¹ un aptuveni 8 % pilotu bija atbildējuši, ka viņus **nodarbina noteikta veida starpniekorganizācija**, un ka lielākā daļa apkalpes locekļu, kuri darbā pieņemti ar šādu starpnieku palīdzību, strādā zemo cenu aviosabiedrībās (97 % aptaujāto

⁴⁷ Piemēram, lai gan nodarbinātība ar pagaidu darba aģentūru starpniecību un pašnodarbinātība ir palielinājusies, tās līmenis joprojām ir ievērojami zemāks nekā citās nozarēs ekonomikā kopumā (sk. SWD(2015) 261).

⁴⁸ Tomēr rādītāji ievērojami atšķiras no gaisa pārvadātāja veida un pēc gaisa kuģa apkalpes locekļa vecuma.

⁴⁹ Sk. SWD(2018) 67, kurā norādīts tiesiskais regulējums katram no pīlāra pamatprincipiem un tas, kā tas īstenojams.

⁵⁰ Daudzi aptaujātie nevarēja norādīt, kāda veida starpniekorganizācija viņus ir pieņēmusi darbā. Viņi ne vienmēr varēja norādīt arī savu faktisko darba devēju.

⁵¹ 19 % no salona apkalpes locekļiem, kuri atbildēja uz aptaujas jautājumiem, norādīja, ka viņiem ir darba līgums ar apkalpes sastāva komplektēšanas starpniekaģentūru, savukārt gaisa pārvadātāji, kas atbildēja uz aptaujas jautājumiem, norādīja, ka uz šādu līgumu pamata tie nodarbina 9 % salona apkalpes locekļu.

salona apkalpes locekļu un 69 % aptaujāto pilotu). Gados jaunākiem salona apkalpes locekļiem biežāk ir līgums, kas noslēgts ar starpniekorganizāciju⁵².

Nodarbinātība ar starpnieku palīdzību ietver dažādus nodarbinātības veidus, kas dažkārt var būt saistīti ar sarežģītām darba tiesisko attiecību virknēm. Tāpēc dažreiz gaisa kuģu apkalpes locekļi nevar īsti norādīt savu faktisko darba devēju. Dažiem no viņiem var būt darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darba aģentūru, un viņi var būt īslaicīgi norīkoti darbā kādā gaisa pārvadājumu uzņēmumā aviosabiedrības uzraudzībā un vadībā. Šādus pagaidu darba aģentūru darbiniekus aizsargā **Direktīva par pagaidu darba aģentūrām**⁵³, kas nosaka, ka uz darbiniekiem, kurus nodarbina pagaidu darba aģentūra un kuri strādā pagaidu darbu lietotājuuzņēmuma uzraudzībā un vadībā, jāattiecinā vismaz tādi paši darba un nodarbinātības pamatnosacījumi, kādi uz tiem attiektos, ja tos šis uzņēmums būtu pieņēmis darbā tieši un tie veiktu to pašu darbu. Iepriekš minētais ir spēkā visu laiku, kamēr darbinieki ir norīkoti lietotājuuzņēmumā.

Darbinieku var nodarbināt arī cita veida starpniekaģentūra vai gaisa pārvadātāja meitasuzņēmums (personāla atlases aģentūra). Šādu praksi biežāk piekopj pavisam nedaudzi gaisa pārvadātāji, un tajā biežāk iesaistās gados jaunāki gaisa kuģu apkalpes locekļi, kuri tikko uzsākuši darba gaitas.

Nosacījumi, ar kādiem uzņēmumi var izmantot pagaidu darba aģentūru pakalpojumus, atšķiras atkarībā no dalībvalstīs spēkā esošajiem tiesību aktiem. Tomēr visās dalībvalstīs iespējamie ļaunprātīgas izmantošanas gadījumi ir jāuzrauga un katrā individuālā gadījumā jāizvērtē kompetentajām iestādēm, galvenokārt darba inspekcijām, un kompetentajām valsts tiesām, ņemot vērā attiecīgos ES un valsts noteikumus. Jāuzlabo arī juridiskā noteiktība. Ir svarīgi atšķirt nelikumīgas situācijas no ļoti sarežģītām, bet likumīgām situācijām. Turklāt starpnieki/darbā pieņemšanas aģentūras var atrasties citā dalībvalstī, nevis tajā, kurā atrodas attiecīgais gaisa pārvadātājs un/vai darba ņēmējs (sk. 4.2.3. punktu). Darba inspekciju ciešāka sadarbība būtu vēl vairāk jāveicina visā ES.

ES līmenī aviācijas drošuma noteikumi var ietekmēt to pakalpojumu izmantošanu, kurus sniedz ar konkrēto uzņēmumu nesaistīti zemes apkalpošanas darbinieki. Lai nodrošinātu organizatorisko stabilitāti, jebkurā darba periodā vismaz pusei darbinieku, kuri veic apkopi darbnīcā, angārā vai lidojuma apkalpošanas līnijā, vajadzētu būt pieņemtiem darbā konkrētajā uzņēmumā⁵⁴. ES drošuma noteikumi ir piemērojami vienādi visiem gaisa kuģu apkalpes locekļiem neatkarīgi no tā, vai viņiem ir pastāvīgi nodarbinātas vai pašnodarbinātas personas statuss, un aviosabiedrībām ieteicams apzināt un mazināt visus īpašos riskus to lidojumu drošuma pārvaldības sistēmā⁵⁵.

RĪCĪBA

⁵² Šis īpatsvars ir lielāks vecuma grupās no 18 līdz 29 gadiem (34 %) un no 30 līdz 39 gadiem (27 %) salīdzinājumā ar vecuma grupām no 40 līdz 49 gadiem (11 %) un no 50 līdz 59 gadiem (3 %). Šādus līgumus noslēgušo pilotu īpatsvars ir salīdzinoši mazs visās vecuma grupās.

⁵³ Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008.).

⁵⁴ Pieņemami līdzekļi atbilstības panākšanai (AMC 145.A. panta 30. punkta d) apakšpunkts "Prasības personālam"), ko, ievērojot Komisijas Regulu (ES) Nr. 1321/2014 par gaisa kuģu un aeronavigācijas ražojumu, daļu un ierīču lidojumderīguma uzturēšanu un šo uzdevumu izpildē iesaistīto organizāciju un personāla apstiprināšanu (OV L 362, 17.12.2014., 1. lpp.), ir izdevusi EASA.

⁵⁵ Skatīt arī 3. sadaļu.

Komisija ciešā sadarbībā ar Eiropas Savienības Aviācijas drošības aģentūru (EASA) un ieinteresētajām personām veiks pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka aviosabiedrību lidojumu drošuma pārvaldības sistēmās tiek ņemti vērā visi darba un nodarbinātības veidi, ieskaitot darbiniekus, kuri ir pašnodarbinātie vai kurus nodarbina starpniekorganizācijas.

Komisija mudina dalībvalstis ar atbilstošu līdzekļu palīdzību nodrošināt tādu spēkā esošo noteikumu izpildi, kas aizsargā pagaidu darba aģentūru darbiniekus valsts līmenī, un sekmēt pastāvīgu atbilstību ES tiesību aktiem.

4.2.3. Darba ņēmēju norīkošana darbā

Tika mēģināts noskaidrot, kādā apmērā ir notikusi pilotu un salona apkalpes locekļu norīkošana un ciktāl viņiem ir piemērojama Darba ņēmēju norīkošanas direktīva⁵⁶. Konkrēti tika mēģināts noskaidrot, vai daži gaisa pārvadātāji nav ļaunprātīgi izmantojuši šos noteikumus, lai darbiniekus, kuriem pēc darba līguma pienākas zemāka samaksa, norīkotu darbā uz valstīm, kurās ir lielāka dzīves dārdzība.

Ricardo pētījumā pausts viedoklis, ka Darba ņēmēju norīkošanas direktīva⁵⁷ principā ir attiecināma uz pagaidu nodarbinātības aģentūru vai darbā iekārtošanas aģentūru veiktu pakalpojumu sniegšanu starptautiskā mērogā. Tajā tika aplūkotas vēl divas situācijas, kas varētu ietilpt šīs direktīvas darbības jomā: nomāšana ar apkalpi un gaisa kuģu apkalpes pagaidu pārcelšana uz darbības bāzi ārpus mājas bāzes.

No pētījuma top skaidrs, ka īslaicīga apkalpes izmantošana ārpus mājas bāzes aviācijā notiek salīdzinoši reti. 6 % salona apkalpes locekļu un 12 % pilotu norādīja, ka viņi atrodas noteikta veida pagaidu darba norīkojumā citā dalībvalstī. 18 no 24 gaisa pārvadātājiem apgalvoja, ka tie nenorīko apkalpi uz vietām ārpus mājas bāzes. Turklāt pētījumā apstiprināts, ka gaisa kuģu nomāšana ar apkalpi nav bieži pieņemta prakse. Tikai 4 no 23 gaisa pārvadātājiem norādīja, ka nomāšanas līguma ietvaros ir izmantojuši darbiniekus, kuri īslaicīgi strādā bāzē, kas nav to mājas bāze⁵⁸.

Aptaujājot ieinteresētās personas, tika noskaidrots, ka Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu parasti neattiecina uz gaisa kuģu apkalpēm. Tai pat laikā daži aptaujātie norādīja, ka ieinteresētajām personām, tostarp valstu iestādēm, trūkst izpratnes par tiesībām, kādas piemērojamas dalībvalstī, kurā viņi bijuši īslaicīgi norīkoti, un arī darba devēji nav pienācīgi informējuši par šīm tiesībām. Savukārt ieinteresētās personas norādīja uz neskaidrībām saistībā ar noteikumu izpildi, sākot jau ar to, kurš ir atbildīgs par noteikumu izpildi.

Gaisa kuģu nomāšana ar apkalpi ir vēl viens līmenis, kas palielina juridisko sarežģītību attiecībā uz gaisa kuģu apkalpēm, jo tiek nomāts tāds gaisa kuģis ar apkalpi, ko izmanto cita gaisa pārvadātāja (nomnieka) vārdā. Šajās darbībās var būt iesaistīts gaisa kuģis un gaisa kuģa apkalpe no trešām valstīm. *Ricardo* pētījumā veiktā praktiskā izpēte norāda uz darbinieku

⁵⁷ Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīva 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 18, 21.1.1997., 1. lpp.) (un Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/67/EU par to, kā izpildīt Direktīvu 96/71/EK (OV L 159, 28.5.2014., 11. lpp.) "Izpildes direktīva").

⁵⁸ Šie skaitļi jāinterpretē piesardzīgi, jo gaisa kuģu nomāšanu ar apkalpi parasti izmanto vien īslaicīgi, dažkārt tikai vienam lidojumam.

pārstāvju bažām par to, ka gaisa kuģu nomāšana ar apkalpi, iespējams, tiek izmantota, lai izvairītos no streikiem vai apietu piemērojamos sociālo un darba tiesību noteikumus⁵⁹.

Darba ņēmēju norīkošanas direktīva ir piemērojama aviosabiedrībām, pagaidu darba aģentūrām un cita veida starpniekiem, kuri īslaicīgi norīko darbiniekus ("norīkotie darbinieki") darbā uz citu dalībvalsti pārrobežu pakalpojumu sniegšanai šajā dalībvalstī.

Darbinieks, kuru faktiski norīko īslaicīgam darbam citā dalībvalstī, kā tas ir tad, ja nomā gaisa kuģi ar apkalpi, pēc definīcijas būtu kvalificējams par norīkotu darbinieku, ja starp gaisa kuģa apkalpi un iznomātāju pastāvētu darba tiesiskās attiecības visā nomas periodā. Tas būtu katrā gadījumā jāizvērtē atsevišķi. Gaisa kuģu apkalpes locekļi, kurus pārceļ uz citu bāzi (t. i., kurus nosūta uz jaunu mājas bāzi), nebūtu uzskatāmi par norīkotiem darbiniekiem, ja vien tie neatbilst īpašiem Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā šim nolūkam izklāstītiem nosacījumiem.

Jaunākie grozījumi Darba ņēmēju norīkošanas direktīvā⁶⁰, kurā noteikts princips, ka par vienādu darbu vienā un tajā pašā vietā jāsaņem vienāda samaksa, dalībvalstīm līdz 2020. gada 30. jūlijam jātransponē savos tiesību aktos un no minētās dienas jāsāk to piemērošana. Tas atvieglos pārrobežu pakalpojumu sniegšanu un vienlaikus nodrošinās godīgu konkurenci un norīkoto darbinieku tiesību ievērošanu. Svarīgs grozījumu kopums attiecas uz to, ka 4.2.2. iedaļā izklāstītais vienlīdzīgas attieksmes princips⁶¹ tiks attiecināts uz norīkotiem pagaidu darbiniekiem vai pagaidu darba aģentūru darbiniekiem, tostarp gaisa kuģu apkalpi, vienlaikus saglabājot uzņēmējai dalībvalstij iespēju nolemt piemērot arī citus nodarbinātības nosacījumus, kas attiecīgajā valstī piemērojami pagaidu darba aģentūru darbiniekiem.

Ja attiecīgās valstu iestādes efektīvāk piemēros un izpildīs Darba ņēmēju norīkošanas direktīvu situācijās, uz kurām attiecas direktīvas darbības joma, tas palīdzēs uzlabot gaisa kuģu apkalpes darba nosacījumus un juridisko noteiktību, kā arī nodrošinās vienlīdzīgus konkurences apstākļus Eiropas Ekonomikas zonā. **Izpildes direktīvas** mērķis ir nodrošināt, ka visi uzņēmumi pienācīgi izpilda un ievēro noteikumus par darbinieku norīkošanu darbā. Lai apzinātu reālas norīkošanas situācijas un novērstu noteikumu ļaunprātīgu izmantošanu un apiešanu, attiecīgās direktīvas 4. pantā ir norādīti faktiskie elementi, kurus iespējams ņemt vērā katra konkrētā gadījuma vispārējā novērtēšanā.

Eiropas Darba iestādes⁶² izveide palīdzēs nodrošināt, ka ES noteikumi par darbaspēka mobilitāti tiek piemēroti taisnīgi, vienkārši un efektīvi. Gaidāms, ka šī iestāde tiks izveidota un sāks darbu 2019. gadā, bet pilnu darbības jaudu sasniegs līdz 2023. gadam. Saskaņā ar Komisijas ierosinājumu šīs iestādes uzdevums būs atbalstīt ES valstu savstarpējo sadarbību attiecīgo ES tiesību aktu pārrobežu izpildē, tostarp cīņā pret nedeklarētu darbu, tādējādi nodrošinot pēctecību darbam, ko patlaban veic Eiropas platforma nedeklarēta darba novēršanai. Tas ietver arī kopīgu pārbaužu veicināšanu. Minētajai iestādei būtu jāuzņemas mediators loma un jāpalīdz rast risinājumi valstu iestāžu pārrobežu strīdu gadījumā. Tai arī būs jāatvieglo privātpersonām un darba devējiem piekļuve informācijai par viņu tiesībām un pienākumiem, kā arī piekļuve attiecīgajiem pakalpojumiem.

⁵⁹ *Ricardo* pētījumā norādīts, ka šos apgalvojumus nebija iespējams pārbaudīt aptaujāto mazā skaita dēļ.

⁶⁰ Grozījumi ieviesti ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija Direktīvu (ES) 2018/957, ar ko groza Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (OV L 173, 9.7.2018., 16. lpp.).

⁶¹ Direktīvas 2008/104/EK 5. pants.

⁶² COM(2018) 131 final.

RĪCĪBA

Komisija turpinās darbu ar dalībvalstīm, izmantojot Ekspertu komiteju par darba ņēmēju norīkošanu darbā, lai uzlabotu Darba ņēmēju norīkošanas direktīvas un Izpildes direktīvas piemērošanu un jo īpaši palīdzētu pārskatītās direktīvas transponēšanā un piemērošanā nolūkā veicināt vienlīdzīgu attieksmi un novērst pārrobežu krāpšanu.

Komisija mudina dalībvalstis ar atbilstošu līdzekļu palīdzību nodrošināt to spēkā esošo noteikumu ievērošanu, kas valstu līmenī aizsargā norīkotos darba ņēmējus, kā arī nodrošināt pastāvīgu atbilstību ES tiesību aktiem, kā tos interpretējusi Tiesa.

4.2.4. Pašnodarbinātība

Saskaņā ar *Ricardo* pētījumu pašnodarbinātības kārtībā gaisa pārvadātāji parasti nolīgst pašnodarbinātu pilotu tieši vai ar starpniekorganizācijas palīdzību. Pastāv arī sarežģītāka kārtība. Tā var ietvert, piemēram, vairākus starpniekus vai pašnodarbinātu pilotu grupas izveidotu sabiedrību ar ierobežotu atbildību. *Ricardo* pētījums liecina, ka pašnodarbinātība nav Eiropas gaisa pārvadātāju vidū plaši izmantots nodarbinātības veids. Pašnodarbinātu salona apkalpes locekļu skaits ir nenozīmīgs. Par pašnodarbinātiem sevi atzina 9 % no aptaujātajiem pilotiem⁶³. 75 % no aptaujātajiem pilotiem norādīja, ka ir nodarbināti zemo cenu aviosabiedrībā, bet 59 % nodarbina viens konkrēts pārvadātājs.

Pašnodarbinātība parasti var piedāvāt gaisa pārvadātājiem lielāku elastīgumu un iespēju ātrāk reaģēt uz pārmaiņām tirgū, kur valda liela konkurence. Tomēr sniegto atbilžu analīze liecina, ka daudzi no pilotiem, kuri bija norādījuši, ka ir pašnodarbinātie, strādā tikai pie viena konkrēta gaisa pārvadātāja. Viņi veic profesionālu darbību šā pārvadātāja pārziņā un pakļautībā, tāpēc faktiski viņi, visticamāk, nav uzskatāmi par pašnodarbinātajiem⁶⁴.

Vairākos pētījumos ir pētīts, cik lielā mērā gaisa kuģu apkalpes locekļi faktiski ir pašnodarbināti vai patiesībā atrodas darba tiesiskajās attiecībās (t. i., ir fiktīvi pašnodarbinātie)⁶⁵. Tas, vai šāda prakse uzskatāma par reālu vai fiktīvu pašnodarbinātību, saskaņā ar attiecīgajiem ES un valstu tiesību aktiem ir jāuzrauga un katrā konkrētajā gadījumā jāizvērtē galvenokārt kompetentajām valstu iestādēm. Pieeja attiecībā uz pašnodarbinātību dažādās dalībvalstīs atšķiras gan pašnodarbinātības definīcijas, gan pašnodarbināto darbinieku tiesību un pienākumu ziņā.

Tomēr saskaņā ar Tiesas judikatūru, lai noteiktu, vai darba līguma puse ir darbinieks (darba ņēmējs) regulu “Brisele I” un “Roma I” nozīmē (kurš tādējādi var gūt labumu no minētajās regulās paredzētajiem aizsardzības noteikumiem saistībā ar individuālu darba līgumu), ir jāņem vērā šādi attiecīgi faktori: tādas ilgstošas saiknes izveidošana, ar kuru darbinieks

⁶³ 8 % aptaujāto sacīja, ka ir pieņemti darbā, izmantojot starpniekaģentūru, bet 1 % no aptaujātajiem pilotiem gaisa pārvadātājs bija pieņēmis darbā tieši.

⁶⁴ 90 % no aptaujātajiem pašnodarbinātajiem pilotiem norādīja, ka viņi nevar vienlaikus brīvi strādāt vairākos gaisa pārvadājumu uzņēmumos, bet 93 % norādīja, ka nevar izvēlēties, kad, kur un kurā uzņēmumā strādāt, — tie ir divi pamatrādītāji, kas raksturo pašnodarbinātību.

⁶⁵ Sk. *Ricardo* pētījumu.

zināmā mērā tiek iekļauts darba devēja organizācijas struktūrā⁶⁶, un darbinieka pakļautība darba devējam⁶⁷.

Runājot par darbinieku brīvu pārvietošanos, iedibinātajā Tiesas judikatūrā ir definēti jēdzieni “darba ņēmējs” un “pakalpojums” (kas ir pārrobežu darbība, kuru veic ārpus darba tiesiskajām attiecībām). Tas vien, ka persona veic darbības ārpus darba līguma ietvara, vēl nenozīmē, ka šāda persona nav darba ņēmējs Līguma par Eiropas Savienības darbību 45. panta nozīmē. Katrs gadījums ir jāvērtē atsevišķi. Tiesa savā judikatūrā ir sniegusi šādu neatkarīgu jēdziena “darba ņēmējs” ES līmeņa definīciju: “Fiziska persona, kas noteiktu laikposmu sniedz pakalpojumus citai personai vai citas personas vadībā, par to saņemot atlīdzību”. Persona, kura ir *de facto* darba ņēmējs ES darba tiesību nolūkos, būtu jāuzskata par darba ņēmēju, un attiecībā uz viņu būtu jāpiemēro attiecīgās ES darba tiesības. Turpretī reāli pašnodarbinātas personas, kas sniedz pakalpojumus neatkarīgi, uz savu atbildību un uzņemoties savas darbīgdarbības risku, nebūtu jāuzskata par darba ņēmējiem, jo viņi neatbilst Tiesas noteiktajiem kritērijiem⁶⁸.

Lai risinātu dažas no iepriekš apzinātajām problēmām, īpaši saistībā ar fiktīvo pašnodarbinātību, Komisija nāca klajā ar vairākām iniciatīvām. Līdztekus Eiropas Darba iestādes izveidei (sk. 4.2.3. iedaļu) Komisijas **priekšlikums direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem** nodrošina visiem darba ņēmējiem, tostarp tiem, kas iesaistīti elastīgos nestandarta un jaunajos darba veidos, papildu aizsardzību (piemēram, piekļuvi pārredzamai informācijai par viņu attiecībām, jaunām materiālajām tiesībām un izpildes nodrošināšanas pasākumiem). Tādējādi šīs direktīvas darbības jomā ietilptu gaisa kuģa apkalpe, kas tiek nepareizi klasificēta kā pašnodarbināta persona.

Turklāt **Eiropas platforma nedeklarēta darba novēršanai**, kas izveidota 2016. gada maijā ar mērķi stiprināt Eiropas līmeņa sadarbību nedeklarēta darba novēršanā, jau ir pievērsusies fiktīvas pašnodarbinātības jautājumam, 2018. gada jūnijā rīkojot īpašu semināru par autotransportu un veicot pētījumu par fiktīvo pašnodarbinātību⁶⁹. Pārstāvji apmainās ar informāciju un labu praksi un attīsta ciešāku pārrobežu sadarbību, lai novērstu krāpšanu pārrobežu mērogā. Katrā valstī mērķis ir izveidot ciešākas saites starp visām iestādēm, kuru darbs saistīts ar nedeklarēta darba jautājumiem, piemēram, darba inspekcijām, nodokļu iestādēm un sociālās apdrošināšanas struktūrām.

Saskaņā ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru Komisija arī atbalsta to, lai darbiniekiem un pašnodarbinātajiem būtu pieejama sociālā aizsardzība⁷⁰, un šajā sakarā tā pieņēma priekšlikumu⁷¹. Pašnodarbinātajiem un personām ar netipiskiem darba līgumiem bieži vien ir nepietiekams sociālais nodrošinājums, viņiem nav paredzēta apdrošināšana bezdarba gadījumam vai iespēja izmantot pensiju tiesības.

⁶⁶ 1987. gada 15. janvāra spriedums lietā 266/85 *Shenavai*, sk. arī 1989. gada 15. februāra spriedumu lietā 32/88 *Six Constructions*.

⁶⁷ 2015. gada 10. septembra spriedums lietā C-47/14.

⁶⁸ 1986. gada 3. jūlija spriedums lietā 66/85 *Deborah Lawrie-Blum*, 2010. gada 14. oktobra spriedums lietā C-428/09 *Union Syndicale Solidaires Isère*, 2015. gada 9. jūlija spriedums lietā C-229/14 *Balkaya*, 2014. gada 4. decembra spriedums lietā C-413/13 *FNV Kunsten* un 2016. gada 17. novembra spriedums lietā C-216/15 *Ruhrlandklinik*.

⁶⁹ “*Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*” (Heyes & Hastings, 2017).

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132 final.

RĪCĪBA

Komisija mudina abus likumdevējus pieņemt priekšlikumu direktīvai par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā.

Komisija aicina dalībvalstis īstenot ieteikumu⁷² par piekļuvi sociālajai aizsardzībai visiem darba ņēmējiem un pašnodarbinātām personām, par ko politiskā vienošanās tika panākta 2018. gada decembrī, jo īpaši attiecībā uz tiem, uz kuriem nodarbinātības statusa dēļ nav pietiekami piemērojamas sociālā nodrošinājuma sistēmas.

Eiropas platforma cīņai pret nedeklarētu darbu 2019. gadā rīkos semināru, kurā pētīs veidus, kā novērst nedeklarētu darbu aviācijas nozarē, īpašu uzmanību pievēršot gaisa kuģu apkalpes fiktīvai pašnodarbinātībai un pārrobežu sadarbībai starp kompetentajām iestādēm⁷³.

Komisija mudina dalībvalsti ar atbilstošiem līdzekļiem nodrošināt spēkā esošo darba tiesību normu piemērošanu valsts līmenī, kā arī nodrošināt pastāvīgu atbilstību ES tiesību aktiem, kā to interpretējusi ES Tiesa.

4.2.5. Trešo valstu apkalpes locekļi ES un starptautiskajā aspektā

Eiropas Ekonomikas zonā licencētie gaisa pārvadātāji kultūras un valodas apsvērumu dēļ konkrētos maršrutos jau izsenis ir izmantojuši apkalpes no trešām valstīm. *Ricardo* pētījumā apstiprināts, ka šāda prakse galvenokārt tiek pieņemta lidojumos uz/no trešām valstīm, bet retāk – lidojumos Eiropas Ekonomikas zonā. Pētījumā norādīts uz konkrētiem gadījumiem, kad gaisa pārvadātāji ir izmantojuši trešo valstu apkalpes. Pamatojoties uz savāktajiem datiem, nav iespējams noteikt, cik izplatīta ir šī prakse un vai izmantotā gaisa kuģa apkalpes mājas bāze ir atradusies trešā valstī vai ES. Lielākā daļa aptaujāto aviosabiedrību norādīja, ka tās nekad nav izmantojušas trešo valstu apkalpes iekšējos maršrutos ES.

Šengenas Robežu kodeksā⁷⁴ ir iekļauti īpaši noteikumi attiecībā uz gaisa kuģu apkalpi, kura tranzītā šķērso kādu Šengenas valsti vai tajā atpūšas. Pilota vai apkalpes locekļa apliecības turētāji var iekāpt gaisa kuģī vai izkāpt no tā starpnlaišanās vai ielidošanas lidostā, un uz viņiem neattiecas prasība ievērot nosacījumus par īstermiņa uzturēšanos (līdz trim mēnešiem) kādā dalībvalstī.

Tomēr var būt piemērojami citi ES vai valstu noteikumi, kas reglamentē nosacījumus par uzturēšanos un strādāšanu attiecīgajā valstī. Saskaņā ar ES tiesību aktiem likumīgās migrācijas jomā — attiecībā uz gaisa kuģu apkalpes locekļiem no trešām valstīm, kuru bāze ir kādā dalībvalstī un kuriem ir darba un uzturēšanās atļauja, ir jābūt garantētai tādai pašai attieksmei, kādu īsteno pret attiecīgās valsts valstspiederīgajiem, piemēram, darba nosacījumu un sociālā nodrošinājuma ziņā. Tas ļaus samazināt negodīgu konkurenci, kas izriet no iespējamās trešo valstu valstspiederīgo ekspluatēšanas.

Tomēr vispārēju darba standartu trūkums civilajā aviācijā ietekmē ES un dalībvalstu darba tiesību aktu efektivitāti gan attiecībā uz ES iekšējiem maršrutiem, gan maršrutiem ārpus ES. Ar Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju par darbu jūrniecībā, kas ir transponēta ar

⁷² Politiska vienošanās tika panākta 2018. gada 6. decembrī.

⁷³ Darba programma 2019.—2020. gadam, kas pieņemta 2018. gada 19. oktobrī.

⁷⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 9. marta Regula (ES) 2016/399 par Savienības Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss) (OV L 77, 23.3.2016., 1. lpp.).

ES tiesību aktiem, ir ļoti veiksmīgi reglamentēti darba nosacījumi un to izpilde pasaules jūras transporta nozarē. Tomēr atšķirībā no jūras transporta nozares Starptautiskajā Darba organizācijā nav vienprātības par starptautiskas darba konvencijas apspriešanu attiecībā uz civilo aviāciju.

Parasti divpusējos gaisa transporta nolīgumos nav ietverti noteikumi par sociālo un darba tiesību aspektiem. ES līdz šim ir centusies iekļaut visaptverošas sociālo un darba tiesību klauzulas savos aviācijas nolīgumos ar trešām valstīm, un to darīs arī turpmāk.

RĪCĪBA

Komisija veic ES likumīgās migrācijas tiesību aktu atbilstības pārbaudi⁷⁵, kurā cita starpā tiks novērtēts tas, kādā situācijā ir trešo valstu gaisa kuģu apkalpju locekļi, kuriem raksturīga ļoti liela mobilitāte.

Tā turpinās veicināt augstus sociālo un darba tiesību standartus starptautiskajā aviācijā, ierosinot vērienīgas sociālo un darba tiesību klauzulas ES aviācijas nolīgumos ar trešām valstīm.

4.3. Dzimumu līdztiesības un darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana

Darbs gaisa transporta nozarē arvien tiek uzskatīts par ļoti prestižu gan starp vīriešiem, gan sievietēm⁷⁶. Arī dzimumu līdzsvara rādītāji aviācijā ir labāki nekā citās transporta jomās. Sieviešu īpatsvars ir 40 % no kopējā darbaspēka gaisa transporta nozarē⁷⁷. Tomēr, lai gan liela daļa salona apkalpes locekļu ir sievietes, visā pasaulē starp pilotiem ir tikai 5 % sieviešu⁷⁸.

Turpmākajās desmitgadēs aviācijas nozarē ir gaidāma izaugsme, tāpēc tā joprojām būs pievilcīga darba vieta jauniem cilvēkiem, pilotu profesijā piesaistot vairāk sieviešu.

Lai stiprinātu sieviešu nodarbinātību un vienlīdzīgas sieviešu un vīriešu iespējas transporta nozarē, 2017. gadā Komisija izveidoja *ES pārmaiņu platformu "Sievietes transporta nozarē"*⁷⁹. Savukārt 2019. gadā tā publicēja ekonomisko pamatojumu sieviešu nodarbinātības palielināšanai transporta nozarē⁸⁰, kurā minēti labas prakses piemēri aviācijas nozarē par to, kā veicināt sieviešu pieņemšanu darbā. Ar dzimumu saistīti stereotipi par pilotu profesiju arvien saglabājas.

Ricardo pētījumā, aplūkojot nodarbinātības veidus, norādīts, ka gaisa kuģu apkalpes locekles sievietes ir nedaudz biežāk nodarbinātas tieši, nevis ar starpnieku palīdzību. Šo atšķirību drīzāk nosaka nevis dzimums, bet citi faktori, piemēram, vecums, gūtā pieredze un uzņēmumā veicamie pienākumi.

Lai gan pašnodarbinātība principā paredz to, ka iespējams labāk kontrolēt darba stundas, pašnodarbinātie piloti skaidroja, ka patiesībā ir otrādi un ka, strādājot nepilnu laiku, viņi ir pakļauti riskam nākotnē zaudēt darbu. Tā rezultātā ir ievērojami samazināties to pašnodarbināto gaisa kuģu apkalpes locekļu skaits, kuri norādīja, ka ir apmierināti ar mājās pavadīto laiku.

Aprūpes pienākumu labāka sadale starp sievietēm un vīriešiem vairāk sieviešu piesaistīs darba tirgum, tostarp gaisa transporta nozarei. Ierosinātās **direktīvas par darba un privātās dzīves**

⁷⁵ Pamatojoties uz pārbaudē konstatēto, tiks sākta augsta līmeņa apspriešanās (sk. COM(2018) 635).

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

⁷⁷ Turpretī transporta nozarē sieviešu īpatsvars kopumā ir tikai 22 % (*Eurostat darbaspēka apsekojums*).

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. Šajā tīmekļa vietnē var kopīgot labu praksi, un tiešsaistē var parakstīt deklarāciju par vienlīdzīgām iespējām sievietēm un vīriešiem transporta nozarē var parakstīt tiešsaistē (līdz šim to parakstījuši aptuveni 1000 cilvēki).

⁸⁰ Pieejams platformas tīmekļa vietnē.

līdzsvaru⁸¹ mērķis ir palielināt to vīriešu īpatsvaru, kuri izmanto ģimenes atvaļinājumu, tādējādi sekmējot šā mērķa sasniegšanu. Turklāt elastīgs darba laika režīms, kas ļauj gan vīriešiem, gan sievietēm labāk līdzsvarot profesionālos pienākumus ar ģimenes pienākumiem, palielinās apmierinātību ar darbu un veicinās profesijas pievilcību.

Ricardo pētījumā apkopotie dati par maternitātes un paternitātes pabalstiem apstiprina, ka sievietes un vīrieši, kas nodarbināti alternatīvos nodarbinātības veidos⁸², parasti nesaņem tādus pašus maternitātes/paternitātes pabalstus un atvaļinājumus kā viņu kolēģi, kuri nodarbināti tieši⁸³. Mazāk nekā pusei pilotu, kuri nodarbināti ar starpnieku palīdzību, ir pieejami maternitātes/paternitātes atvaļinājumi. Pagaidu darba aģentūru nodarbinātajām sievietēm visbūtiskākā problēma ir darba zaudēšanas risks, jo terminētie darba līgumi pēc grūtniecības perioda beigām ne vienmēr tiek atjaunoti. Saskaņā ar *Ricardo* pētījuma datiem šie riski ir augstāki tiem cilvēkiem, kuri strādā dažās dažu zemo cenu aviosabiedrībās nekā tiem, kuri nodarbināti pie tradicionālajiem pārvadātājiem.

RĪCĪBA

Komisija aktīvi mudina aviācijas nozares ieinteresētās personas ierosināt konkrētus pasākumus *ES pārmaiņu platformā* “*Sievietes transporta nozarē*”, lai uzlabotu darba un nodarbinātības nosacījumus un piesaistītu un noturētu sievietes gaisa kuģu apkopes profesijās.

Lai sekmētu lielāku dzimumu līdzsvaru, Komisija aktīvi atbalstīs sarunu pabeigšanu par direktīvu par darba un privātās dzīves līdzsvaru⁸⁴. Tā arī sāks divus pētījumus, kas palīdzēs 1) izstrādāt instrumentu kopumu pamatskolas un vidusskolas skolotājiem, lai cīnītos pret dzimumu stereotipiem un palielinātu jauniešu izpratni par transporta profesijām, un 2) apzināt labu praksi attiecībā uz to, kā vislabāk nodrošināt darba un ģimenes dzīves līdzsvaru, kas pēcāk būs pieejama visām ieinteresētajām personām.

5. AKTĪVA UN VISAPTEROŠA SOCIĀLĀ DIALOGA VEICINĀŠANA

Komisija ir pilnībā apņēmusies atbalstīt Eiropas sociālo dialogu, kā to demonstrē Eiropas sociālo tiesību pīlāra⁸⁵ astotais princips un 2016. gada 27. jūnija kopīgais paziņojums par jaunu sākumu sociālajam dialogam⁸⁶. Eiropas Civilās aviācijas nozares sociālā dialoga komitejā ir trīs darba grupas, kas izskata jautājumus saistībā ar: gaisa kuģu apkopes locekļiem, zemes apkalpošanu un gaisa satiksmes vadību⁸⁷.

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² Alternatīva tiešajiem un beztermiņa darba līgumiem.

⁸³ Saskaņā ar aptauju 59 % salona apkopes locekļu un 69 % pilotu, kurus gaisa pārvadātājs nodarbina tieši, norādīja, ka viņiem ir pieejami maternitātes/paternitātes pabalsti saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem. 48 % salona apkopes locekļu un 48 % pilotu, kurus nodarbina starpniekorganizācijas, apstiprināja, ka viņiem ir pieejami maternitātes/paternitātes pabalsti saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem.

⁸⁴ Ierosināts 2017. gada 26. aprīlī.

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

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

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

Būtiskākās problēmas, ko apzinājusi šī komiteja, ir vienlīdzīgu konkurences apstākļu neesība pasaules līmenī, vide, kurā arvien palielinās konkurence, kā arī nodarbinātības veidu strukturālās pārmaiņas un Eiropas vienotās gaisa telpas izstrāde⁸⁸.

Šajā sakarā jānorāda, ka, lai rastu saskaņotus risinājumus, kas atbilstu nozares prasībām un interesēm, Eiropas līmeņa sociālajā dialogā ir vajadzīga pārstāvība, sociālo partneru savstarpēja atzīšana un vēlme iesaistīties savstarpēji saistošās sarunās. Nepietiekama aviosabiedrību pārstāvība kopš 2017. gada⁸⁹ ir mazinājusi iespēju īstenot jēgpilnu sociālo dialogu Eiropā.

Šeit minamas citas pozitīvas pazīmes, kas liecina par to, ka biežāk notiek apspriešanās ar Eiropas sociālajiem partneriem. Jaunās drošuma pamatregulas 115. pantā par noteikumu pieņemšanas procedūru un apspriežu mehānismu ir noteikts, ka apspriedēs par Aģentūras regulatīvo priekšlikumu iespējamo sociālo ietekmi ir jāiesaista ES sociālie partneri un citas attiecīgās ieinteresētās personas.

RĪCĪBA

Komisija turpinās Eiropas Sociālā dialoga komitejā aktīvi atbalstīt un veicināt sociālo dialogu starp aviosabiedrību un gaisa kuģu apkalpju pārstāvjiem, tostarp starp Eiropas sociālajiem partneriem civilās aviācijas jomā.

Komisija uzstājīgi aicina sociālos partnerus nodrošināt aviosabiedrību un gaisa kuģu apkalpju pienācīgu pārstāvību un pilnvērtīgu šā rīka izmantošanu, lai rastu brīvprātīgus un savstarpēji pieņemamus risinājumus problēmām, ar kurām tās saskaras.

Tā turpinās regulāri novērtēt sociālajā dialogā iesaistītās sociālo partneru organizācijas, izmantojot Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda pētījumus. 2019. gadā tiks veikts pētījums civilās aviācijas nozarē.

6. SECINĀJUMI

Komisija, gatavojot šo ziņojumu, balstījās uz informāciju, ko tā kopš 2015. gada bija saņēmusi no visām ieinteresētajām personām, īpaši augsta līmeņa konferencē, ko tā minētajā gadā bija organizējusi⁹⁰. Komisija izmantoja arī konstatējumus, kas pēdējos trijos gados gūti *Ricardo* pētījumā, agrāk veiktos pētījumos un regulārā viedokļu apmaiņā ar ieinteresētajām personām.

Gaisa transporta nozare joprojām ir nozīmīgs un kopumā pievilcīgs darba devējs gaisa kuģu apkalpēm, taču tajā ir notikušas un arvien notiek būtiskas strukturālas pārmaiņas. Lai gan darba tiesību un sociālās normas pārsvarā aizvien tiek regulētas valstu līmenī, patlaban ir

⁸⁸ Minētās komitejas darbs tiek atbalstīts, organizējot sanāksmes un finansējot projektus, kas iesniegti pēc ES uzaicinājumiem iesniegt priekšlikumus.

⁸⁹ Līdz 2017. gadam aviosabiedrību pārstāves bija trīs organizācijas, kas pārstāvēja dažādus tirgus segmentus, proti, tradicionālās, izklaides braucienu un reģionālās aviosabiedrības. Līdz ar tradicionālo aviosabiedrību organizācijas darbības izbeigšanu sociālā dialoga komitejā tā netika aizstāta. Dažas aviosabiedrības, tostarp zemo cenu aviosabiedrības, pēdējā laikā ir lūgušas tās atzīt par sociālā dialoga komitejas locekļiem, taču šā ziņojuma sagatavošanas laikā komiteja to dalību vēl nebija apstiprinājusi.

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

spēkā ES tiesību akti un procedūras, ar kurām paredzēts aizsargāt gaisa kuģu apkalpes locekļus un vienlaikus nodrošināt viņu brīvību pārvietoties un strādāt ES.

Šis ziņojums apliecina vajadzību saglabāt spēcīgu sociālo programmu, kas atbalstīs gaisa transporta nozari. Visu iesaistīto pušu — tostarp aviosabiedrību, to darbinieku un pasažieru — kopējās interesēs un savienojamības interesēs ir tas, lai ES aviācija arī turpmāk būtu konkurētspējīga un sociāli atbildīga nozare.

Šīs programmas īstenošana nav tikai Komisijas uzdevums vien. Dalībvalstīm, Komisijai, pārējām ES iestādēm, atsevišķām aviosabiedrībām, darba devēju un gaisa kuģu apkalpju organizācijām gan ES, gan valstu līmenī būtu jāsadarbojas atbilstoši Eiropas sociālo tiesību pilārā izklāstītajiem principiem, lai nodrošinātu sociāli atbildīgu gaisa transportu, kur tiek veicināts drošums, ilgtspējīga izaugsme un konkurētspēja un vienlaikus aizsargātas sociālās tiesības.

Labāka ES un valstu noteikumu izpilde ir būtiska visos gaisa kuģu apkalpju locekļu nodarbinātības veidos. Tas galvenokārt ir jautājums, kas risināms dalībvalstīm, to attiecīgajām iestādēm un valstu tiesām. Pienācīga noteikumu izpilde ir svarīga, lai izvairītos no fiktīvas pašnodarbinātības un citām praksēm, kur tiek ļaunprātīgi izmantoti vai apieti tiesību akti, un nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus. Komisija ir apņēmusies arī turpmāk atbalstīt dalībvalstis šajā procesā.

HORIZONTĀLĀS DARBĪBAS

2019. gadā Komisija organizēs augsta līmeņa darbsemināru, kurā piedalīsies visas ieinteresētās personas un tiks izvērtēts progress, kāds kopš 2015. gada panākts gaisa kuģu apkalpēm paredzētajā sociālajā programmā, un kas palīdzēs tai apzināt iespējamās risinājumus.

Komisija sasauks dalībvalstu ekspertu *ad hoc* grupu, kas izskatīs aviācijas un darba tiesību jautājumus ar mērķi noteikt labāko praksi, kas nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus un kvalitatīvus darba nosacījumus. Tai būs uzdevums cita starpā izvērtēt šajā ziņojumā norādītās darbības, vajadzības gadījumā iesaistot sociālos partnerus, un konsultēt Komisiju un dalībvalstis par to, kā darba tiesības iespējams pienācīgi izpildīt aviācijā.