



Brüssel, 1.3.2019
COM(2019) 120 final

**KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA
MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE**

Euroopa lennundusstrateegia: rangete sotsiaalstandardite säilitamine ja edendamine

KOMISJONI ARUANNE EUROOPA PARLAMENDILE, NÕUKOGULE, EUROOPA MAJANDUS- JA SOTSIAALKOMITEELE NING REGIOONIDE KOMITEELE

Euroopa lennundusstrateegia: rangete sotsiaalstandardite säilitamine ja edendamine

1. SISSEJUHATUS

2017. aastal tähistas Euroopa Liit lennunduse siseturu 25. aastapäeva¹ ja kuulutas ka välja Euroopa sotsiaalõiguste samba². See on ELi jaoks oluline saavutus. ELi lennundusturu edusammud said võimalikuks eelkõige tänu paljudele selles valdkonnas iga päev töötavatele eurooplastele. Muutes lendamise eurooplastele lihtsamaks ja odavamaks, on lennunduse siseturg toonud maailma neile lähemale ja ühendanud nad paremini ülejäänud maailmaga. Enneolematult suur hulk lennuvõimalusi on võimaldanud paljudel eurooplastel reisida, õppida ja töötada Euroopas ja kaugemal. Lendude arv ja sagedus on märkimisväärselt suurenenud. Lendude arv päevas on suurenenud vähem kui 10 000-lt 1992. aastal umbes 25 000-le 2017. aastal³ ning marsruutide arv vähem kui 2 700-lt 8 400-le⁴. 2017. aastal teenindati Euroopa Liidu sisestel, Euroopa Liidust väljuvatel ja Euroopa Liitu suunduvatel lendudel üle miljardi reisija⁵.

Lennutranspordieeskirjad on ELis ühtlustatud, et tagada kõikidele liidu eri paigus asuvatele ettevõtjatele võrdne juurdepääs lennutransporditurule. Sotsiaalkaitse ja tööõiguse eest vastutavad aga endiselt eelkõige liikmesriigid⁶. See tähendab, et kuigi liidu õigusega tagatud kaitse hõlmab kõiki lennundusvaldkonna töötajaid, on nende õigused ja kaitsetase erinevad sõltuvalt sellest, milliseid siseriiklikke õigusnorme nende suhtes kohaldatakse. Selline olukord on eriti keerukas õhusõidukite meeskondade (st salongipersonali ja pilootide)⁷ jaoks nende ameti piiriülese iseloomu tõttu.

Tiheda konkurentsiga turul valitsev kulude vähendamise surve on soodustanud innovatsiooni. Lisaks on see sundinud töötajaid kiiresti areneva keskkonnaga kohanema. Osa lennuettevõtjaid on kasutusele võtnud tavad (näiteks õhusõidukite meeskondade värbamine vahendajate kaudu või füüsilisest isikust ettevõtjatena või nn *pay-to-fly* süsteem, mille puhul õhusõiduki meeskonna liikmed maksavad tööandjale lennutundide eest), mis mõjutavad õhusõiduki meeskonna liikmete töö- ja töölevõtutingimusi ning võivad põhjustada õiguslikku ebakindlust. Õhusõidukite meeskondade rahulolematust oma teenistus- ja töötingimustega näitavad mitmes liikmesriigis viimastel aastatel toimunud õhusõidukimeeskondade streigid.

Paljudes ELi õigusaktides on sätestatud miinimumstandardid töötajate, sealhulgas õhusõidukite meeskondade kaitseks. Samuti on konkreetsete ELi õigusnormide eesmärk kaitsta töötajaid nende piiriüleses tegevuses ja tagada, et õhusõidukite meeskonnad saavad ära

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_et.pdf.

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostats, 2018.

⁶ Vt Euroopa Liidu toimimise lepingu artikkel 153.

⁷ Mis puudutab maapealse teeninduse teenuste osutajaid, siis 2019. aastal tehtava hindamise käigus analüüsitakse ka ELi õigusaktide soovimatut sotsiaalset mõju maapealsele teenindusele ja eelkõige töötingimustele. Lennujuhtide kohta vt COM(2017) 286 final ja SWD(2017) 207 final.

kasutada töövõimalusi ning on kaitstud, kui nad teostavad oma liikumisvabadust siseturul. Euroopa Parlament, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee, liikmesriigid, lennuettevõtjad ja sotsiaalpartnerid on väljendanud siiski muret negatiivse mõju üle, mida teatavate lennuettevõtjate tavad on avaldanud mõnede õhusõidukimeeskondade teenistus- ja töötingimustele. Nad leiavad, et tulemuseks on õiguskindluse puudumine, töötajate kaitse erinev tase ja ebavõrdsed võimalused lennuettevõtjate jaoks. Komisjonil on palutud neid küsimusi selgitada.

2015. aastal esitas komisjon Euroopa lennundusstrateegia,⁸ mille prioriteediks oli lennunduse sotsiaalmeetmete kava. Komisjon on sellest ajast peale tegutsenud kõigi oma kohustuste täitmise nimel. Komisjon toetab aktiivselt sotsiaaldialoogi lennunduse valdkonnas, eelkõige tsiviillennundussektori valdkondliku sotsiaaldialoogi komitee kaudu peetavat sotsiaaldialoogi. Komisjon avaldas 2016. aastal praktilise juhendi kohaldatava tööõiguse ja pädevate kohtute kohta⁹. Selleks et saada selgema ettekujutuse õhusõidukite meeskondade olukorrast ning nende teenistus- ja töötingimustest ELi praegusel lennundusturul, tellis komisjon uuringu õhusõidukite meeskondade teenistus- ja töötingimuste kohta ELi lennunduse siseturul (nn Ricardo uuring)¹⁰. Komisjon võttis arvesse ka välisuuringuid,¹¹ pidas korrapäraselt nõu sidusrühmadega ja sai neilt tagasisidet. Lennuteenuste määruse¹² hindamise käigus käsitles komisjon ka selle õigusakti soovimatut sotsiaalset mõju, eelkõige mõju töötingimustele.

2017. aastal kutsus Euroopa Parlament liikmesriike ja komisjoni üles tegelema sotsiaalprobleemidega lennunduse valdkonnas, eelkõige nendega, mis on seotud väga liikuvate õhusõidukimeeskondadega¹³. Ka Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee julgustas komisjoni võtma täiendavaid praktilisi meetmeid töökohtadele avalduva negatiivse mõju tõkestamiseks ja kvaliteetsete töökohtade loomiseks¹⁴ ning Euroopa Regioonide Komitee juhtis tähelepanu sellele, et konkurentsivõimeline ja jätkusuutlik Euroopa lennundussektor on pikas perspektiivis hädavajalik edasiseks arenguks nii kohalikul kui ka piirkondlikul tasandil. 2017. aasta novembris kuulutasid Euroopa Parlament, nõukogu ja Euroopa Komisjon välja Euroopa sotsiaalõiguste samba. See hõlmab põhimõtteid ja õigusi, mis on olulised õiglase ja hästi toimivate tööturgude ja sotsiaalhoolekandesüsteemide tagamiseks 21. sajandi Euroopas.

Eelkirjeldatu taustal esitas mitu liikmesriiki hiljuti üleskutse astuda liikmesriikide ja ELi tasandil samme kaugeleulatuva ja mõtestatud sotsiaalmeetmete kava loomiseks ja rakendamiseks lennunduse valdkonnas. Nad rõhutasid, et on tähtis tagada eluterve ja õiglane konkurents ning õiglased töötingimused lennunduses, ja kutsusid komisjoni üles jätkama tööd „konkreetsete ja tõhusate meetmetega peamiste lahendamata probleemide lahendamiseks“¹⁵. ELi lennundusturust peaaegu neljandikku esindav lennuettevõtjate organisatsioon ja kaks

⁸ COM(2015) 598 final.

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

¹⁰ Study on the employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market [avaldamisel].

¹¹ 2012. aasta juuli uuring ELi ühise lennundusturu rakendamise mõju kohta teenistus- ja töötingimustele lennutranspordisektoris aastatel 1997–2010 ning 2015. aasta oktoobris avaldatud uuring teenistus- ja töötingimuste kohta lennutranspordisektoris ja lennujaamades (nn Stear Davies Gleave'i uuring).

¹² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. septembri 2008. aasta määrus (EÜ) nr 1008/2008 ühenduses lennuteenuste osutamist käsitlevate ühiseeskirjade kohta (ELT L 293, 31.10.2008, lk 3).

¹³ 16. veebruari 2017. aasta resolutsioon 2015. aastal avaldatud Euroopa lennundusstrateegia kohta.

¹⁴ 14. juuli 2016. aasta arvamus TEN/581 Euroopa lennundusstrateegia kohta, milles osutatakse 16. septembri 2015. aasta arvamusele TEN/565 sotsiaalse dumpingu kohta Euroopa tsiviillennundussektoris.

¹⁵ Belgia, Taani, Prantsusmaa, Saksamaa, Luksemburgi ja Madalmaade ühisdeklaratsioon, mis käsitleb lennundusvaldkonna sotsiaalmeetmete kava (2.10.2018).

ametiühingute liitu, mis esindavad Euroopa õhusõidukimeeskondi, esitasid samuti Euroopa Liidu ja liikmesriikide poliitikakujundajatele tungiva palve¹⁶ „tagada nõuetekohased sotsiaalstandardid ja võrdsed tingimused“ ELi lennundusturul, keskendudes õhusõidukite meeskondadele.

Komisjon esitab käesolevas aruandes ülevaate 2015. aasta lennundusstrateegias sätestatud lennunduse sotsiaalmeetmete kava rakendamisel tehtud edusammudest. Kooskõlas komisjoni poliitiliste prioriteetidega, milleks on töökohtade loomine, majanduskasv ja õiglus, vaadeldakse aruandes õhusõidukite meeskondadele keskendudes nende praegusi peamisi võimalusi ja probleeme, tuginedes Euroopa õhusõidukimeeskondi ühendavate organisatsioonide kindlakstehtud põhiprobleeme analüüsinud Ricardo uuringu tulemustele ning seades eesmärgiks parandada liikuvate õhusõidukimeeskondade õiguskindlust. Samuti määratakse kindlaks mõned konkreetset lühiajalised meetmed lennunduse sotsiaalmeetmete kava tugevdamiseks.

2. TÖÖKOHAD JA TÖÖHÕIVE PRAEGUSEL LENNUNDUSTURUL

Lennundus on oluline tööandja. 2016. aastal oli liidu lennundussektoris hinnangute kohaselt otseselt loodud kaks miljonit töökohta, nendest 18,8 % lennuettevõtjate juures, ning üldiselt oli toetatud 9,4 miljoni töökohta loomist¹⁷. ELi lennutranspordisektoris¹⁸ on otseselt hõivatud 437 000 inimest (193 000 naist ja 244 000 meest)¹⁹. Eeldatavasti jätkub lennundussektoris töökohtade loomine²⁰. Konkreetset õhusõidukimeeskondade kohta andmed puuduvad.

Traditsiooniliselt on lennuettevõtjate lennukipark ja õhusõidukite meeskonnad baseerunud ühes riigis, st riigis, kus on nende peamine tegevuskoht²¹. See on olnud ka õhusõidukite meeskondade töökoht, ning koht, mille sotsiaalõigusnorme on kohaldatud ja mille kohtud on nende suhtes pädevad olnud. Liberaliseeritud ja tiheda konkurentsiga turul, mis nõuab suuremat paindlikkust ja kulutõhusust, on lennuettevõtjate ärimudelid oluliselt muutunud. Sellega seoses on lennundussektoris samamoodi kui teistes majandussektorites välja töötatud mitmesuguseid töökorraldusi ja -tavasid. Ajavahemikus 2007–2016 suurenes üldjuhul otse lähtekohast sihtkohta toimuvate odavlendude arv 61 %, moodustades peaaegu 50 % pakutavatest istekohtadest ELi-sisesel turul²². Koos otselendude arvu suurenemisega on alates 2008. aastast stabiilselt suurenenud lennuettevõtjate tegevuskohtade arv ning üha sagedamini baseeruvad sama lennuettevõtja õhusõidukid ja nende meeskonnad väljaspool lennuettevõtja peamist tegevuskohta – teise liikmesriigi territooriumil või mõnikord isegi kolmandates riikides. Nagu ilmnes Ricardo uuringust, on mitme välisriigis asuva tegevuskoha kasutamine iseloomulik just odavlennuettevõtjatele. Samal ajal on ka mõned traditsioonilised lennuettevõtjad hakanud piiratud mahu välja arendama täiendavaid tegevuskohti.

¹⁶ „Euroopa lennunduse sotsiaalmeetmete kava“, Lennuettevõtjate Koostööplatvorm, Euroopa Lennumeeskonnaliikmete Liit ja Euroopa Transporditöötajate Föderatsioon, 2.10.2018.

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

¹⁸ See ei hõlma lennujaamade käitamist ega õhusõidukite ja nende mootorite remonti ning hooldust.

¹⁹ Eurostats, 2018. aasta 2. kvartal.

²⁰ Airbusi prognooside kohaselt on aastatel 2017–2037 kogu maailmas vaja juurde 538 000 pilooti (219 000 Aasia ja Vaikse Ookeani piirkonnas, 68 000 Põhja-Ameerikas, 94 000 Euroopas, 57 000 Lähis-Idas, 52 000 Ladina-Ameerikas, 25 000 Aafrikas ning 23 000 Venemaal/Kesk-Aasias).

²¹ Lennuteenuste määruse artikli 2 punkt 26.

²² Eurocontrol.

²³ OAG suvised sõiduplaanid.

See suundumus on muutnud õhusõidukite meeskondade tegevuse piiriülesemaks ning nende õigusliku seisundi ELi ja liikmesriikide õigussüsteemides keerulisemaks. Eelkõige on see kaasa toonud ebakindluse selle suhtes, kuidas teha kindlaks pädev kohus ning millist tööõigust tuleb kohaldada nende õhusõidukite meeskondade töölepingute suhtes, kes on saadetud väljaspool lennuettevõtja peamist tegevuskohta asuvasse põhibaasi.

Lennuteenuste määruses, mis on ELi lennunduse siseturu õigusraamistik, tunnistatakse „selliste lennuettevõtjate kasvavat tähtsust, kes tegutsevad mitmes liikmesriigis“ (põhjendus 4), ning sätestatakse, et „[l]iikmesriigid peaksid tagama ühenduse ja siseriiklike sotsiaalõigusaktide nõuetekohase kohaldamise sellise lennuettevõtja töötajate suhtes, kes osutab lennuteenuseid, kasutades lennutegevuse tugibaasi väljaspool seda liikmesriiki, kus asub selle ühenduse lennuettevõtja põhitegevuskoht“ (põhjendus 9). Seega ei piira lennuteenuste määruse kohaldamine töötajate kaitset käsitlevate asjaomaste ELi ja liikmesriikide õigusnormide, näiteks sotsiaalkindlustuseeskirjade kohaldamist. Käesolevas aruandes käsitletakse õigusnorme, mis on turu praegust arengut arvesse võttes õhusõidukite meeskondade jaoks olulised.

3. OHUTUSHINDAMISE SOTSIAALNE MÕÕDE

Ohutus on lennunduses esmatähtis. ELi lennuohutuseeskirju kohaldatakse kõigi lennundustöötajate suhtes ühtmoodi, olenemata nende lepingulisest suhtest lennuettevõtjaga. ELi lennuohutuseeskirjad sisaldavad mõistet „põhibaas“, mille alusel arvutatakse lennu- ja töötaja piirangud. „Põhibaas“ on „käitaja määratud asukoht, kust meeskonnaliige tavaliselt alustab ja kus lõpetab tööülesande või tööülesannete sarja täitmise ning kus käitaja tavaliselt ei pea vastutama konkreetse meeskonnaliikme majutamise eest“²⁴.

Euroopa Liidu Lennundusohutusamet (EASA) ja komisjon suhtuvad täie tõsidusega erinevate töölevõtmistingimuste võimalikku mõjusse ohutusele ning analüüsivad seda pidevalt. Kaks hiljutist suundumust tugevdavad veelgi sotsiaalse mõõtme lisamist lennuettevõtjate ohutushindamisse.

2017. aasta augustis avaldas Euroopa Liidu Lennundusohutusamet **soovitused ärilise lennutranspordi ettevõtjate uue ärimudeli kohta**²⁵. Pidades silmas õhusõidukite meeskondadega sõlmitavaid lepingulisi kokkuleppeid (näiteks ajutise töösuhte mudelid, töötamine vahendajate kaudu või füüsilisest isikust ettevõtjana), soovitati aruandes, et ettevõtjad keskenduksid oma ohutusjuhtimise süsteemis järelevalvele lepingu liikide või töötajate kategooriate kaupa, võttes arvesse erinevaid näitajaid.

Vastavalt 11. septembril 2018 jõustunud **uuele lennuohutuse alusmäärusele**²⁶ võetakse lennuohutuse sotsiaal-majanduslike riskide maandamiseks arvesse ka sotsiaal-majanduslikke tegureid. Peale selle peab EASA selliste eeskirjade koostamisel, millel võib olla oluline sotsiaalne mõju, nõuetekohaselt konsulteerima sidusrühmadega, sealhulgas ELi sotsiaalpartneritega.

²⁴ Vt joonealune märkus 29.

²⁵ EASA praktiline juhend „Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators“.

²⁶ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. juuli 2018. aasta määrus (EL) 2018/1139, mis käsitleb tsiviillennunduse valdkonna ühisnorme ja millega luuakse Euroopa Liidu Lennundusohutusamet (ELT L 212, 22.8.2018, lk 1).

4. ÕHUSÕIDUKITE MEESKONDADE VÕIMALUSED JA PROBLEEMID ELI PRAEGUSEL LENNUNDUSTURUL

4.1. Noorte kaasamine lennundussektorisse ja nende koolitamine – kõrge kvalifikatsiooniga töökohtade säilitamine ja loomine lennutranspordi valdkonnas

Euroopa lennundussektori tulevik sõltub sellest, kuivõrd suudetakse valdkonda kaasata ja seal hoida hea kvalifikatsiooniga tööjõudu. Prognooside kohaselt on kogu maailmas aastatel 2017–2037 vaja juurde 538 000 pilooti²⁷.

Sidusrühmi, eelkõige ametiühinguid, teatavaid lennuettevõtjaid ning Euroopa Parlamenti paneb muretsema see, et piloodid peavad maksma koolituse eest, näiteks marsruutlennukoolituse eest, töötades samal ajal regulaarlendude piloodina kommertslenuliinil.

Piloodikoolitus on pikaajaline ja kallis. Üldjuhul on sellel kutsealal tegutsemiseks vaja läbida kolm peamist etappi: **põhikoolitus** liinipiloodi loa saamiseks,²⁸ **tüübipädevuse omandamine** konkreetse õhusõiduki juhtimiseks ning **marsruutlennukoolitus**, mille käigus piloot omandab vajaliku lennukogemuse regulaarlendude piloodina tegutsemiseks, juhtides regulaarlennuliinil reisilennukit marsruutlennukoolituse kapteni kõrval regulaarlendude piloodina (kolmanda või teise piloodina).

Pilootide koolitamise tavad on viimase kümnendi jooksul märkimisväärselt muutunud. Varem maksid pilootide koolitamise eest tavaliselt lennuettevõtjad ning piloodid olid sageli aastaid oma tööandjaga seotud. Palju piloote tuli ka sõjaväest. Ricardo uuringust ilmneb, et tänapäeval peab enamik piloote ise tasuma (teatud ulatuses) oma kõigi tasandite koolituse eest. Enamik neist peab maksma põhikoolituse ja tüübipädevuse omandamise eest. Tavaliselt on nendeks kuludeks koolituskulud (nagu ka teiste ametite puhul), mis lennunduses on eriti suured: põhikoolitus võib maksta kuni 100 000 eurot ja tüübipädevuse omandamine maksab ligikaudu 30 000 eurot.

4.1.1. Pay-to-fly süsteem

Tänapäeval võib tööandja pakkuda äsja kooli lõpetanud pilootidele marsruutlennukoolitust töölepingu raames või peavad piloodid lennukogemuse saamise eest ise maksma. Ricardo uuringu kohaselt nimetatakse viimast olukorda tavaliselt nn *pay-to-fly* süsteemiks või iserahastatud marsruutlennukoolituseks. ELi tasandil puudub *pay-to-fly* süsteemi ühiselt kokkulepitud määratlus²⁹. Pole täpselt teada, kas sellised süsteemid on Euroopas üldlevinud. Ricardo uuringu käigus küsitatud pilootidest pidi 2,2–6,1 %³⁰ ise rahaliselt panustama nõutava lennukogemuse saamise, lennates samal ajal kommertslenuliinidel. Samas ei olnud 27-st uuringus osalenud lennuettevõtjast 19 selliseid süsteeme viimase kolme aasta jooksul

²⁷ Vt joonealune märkus 20.

²⁸ Luba „külmutatakse“ seniks, kuni piloot on läbinud nõutava marsruutlennukoolituse. Piloot võib lennata kolmanda või teise piloodina.

²⁹ Uuringus ja käesolevas aruandes tähendab *pay-to-fly* süsteem üldiselt olukorda, kus piloot lendab marsruutlennukoolituse käigus kommertsliinil (st tulu teenival liinil) ja maksab lennuettevõtjale koolituse eest. Piloodil võib, kuid ei pruugi olla lennuettevõtjaga sõlmitud leping. Tuleks märkida, et marsruutlennukoolitus võib olla ja on sageli seotud tüübipädevuse omandamisega, mida ei käsitatud *pay-to-fly* süsteemina.

³⁰ Sõltuvalt sellest, kas vastuses nimetati tüübipädevuse omandamist.

kasutanud (ega neis osalenud)³¹. Sellises süsteemis osalemise võimalikuks põhjuseks võib olla 1) soov omandada kaptenina lendamiseks vajalik kvalifikatsioon kiiremini ning üldisemalt 2) soov suurendada tööalast konkurentsivõimet³². Kirjeldatud süsteemides osalevad pigem nooremad ja vähekogenud piloodid.

ELi või riikide tasandil ei reguleerita konkreetselt *pay-to-fly* süsteemi ning see ei ole ka keelatud. Ometi leiavad mõned riigid, näiteks Prantsusmaa ja Saksamaa, et selline tava on tõenäoliselt töösuhte osa ning seetõttu ei peaks piloot selle eest maksma³³. Sellega seoses võib ka märkida, et komisjoni **ettepanek võtta vastu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta Euroopa Liidus**³⁴ kohustab tööandjaid pakkuma töötajatele tasuta koolitust, kui selline koolitus on nõutav ELi või siseriiklikes õigusaktide või asjaomaste kollektiivlepingutega.

4.1.2. Koolituse kvaliteet

Õhusõidukite meeskondade koolituspoliitika rühm³⁵ on mures sertifitseeritud lennukoolide pakutavate koolituskavade kvaliteedi pärast. Algaja piloodi oskused ei tarvitse alati olla sellised, mida nõuavad lennuettevõtjad. Lennuettevõtjad, kes esindavad olulist osa ELi turust, on teatanud, et suur osa liinipiloodi luba omavatest pilootidest ei vasta lennuettevõtjate kehtestatud töölevõtmise põhinõuetele. See on suur probleem noorpilootide jaoks, kes ei suuda leida tööd pärast kalli hariduse omandamist. Pikema aja jooksul võib see ka viia hea kvalifikatsiooniga ja tööalaselt konkurentsivõimeliste pilootide puuduseni, mis võib mõjutada lennundussektori kasvu.

Lisaks sellele mõjutavad tsiviillennundussektori töötajaid, sealhulgas õhusõidukite meeskondi, uute tehnoloogialahenduste (näiteks droonide) kasutuselevõtt ja automatiseerimine. Komisjoni poolt 20. novembril 2018 korraldatud konverentsil, kus arutati transpordi automatiseerimist ning selle mõju tööjõule, toodi välja vajadus lahendada ülemineku ajal digilõhe ja ebavõrdsuse ning oskuste puudumise probleemid ja olla valmis olukorraks, kus töökohad viiakse lihtsamalt maailma teistesse piirkondadesse³⁶.

MEEDE³⁷

Komisjon jätkab Euroopa Liidu Lennundusohutusameti (EASA) toel ja tihedas koostöös asjaomaste sidusrühmadega selle hindamist, kuidas minna traditsiooniliselt koolitusprotsessilt järk-järgult üle tõendi- ja pädevuspõhisele koolitusele, et säilitada lennuohutuse kõrge tase ja tagada ühtlasi pilootide edasine tööalane konkurentsivõime.

³¹ Kaheksast lennuettevõtjast, kes enda sõnul seda süsteemi kasutasid, neli olid regulaarlende pakkuvad lennuettevõtjad, üks odavlennuettevõtja, üks „muu lennuettevõtja“ ja kaks täpsustamata staatusega lennuettevõtjat.

³² Enamik (62,5 %) Ricardo uuringu käigus küsitletud pilootidest osales süsteemis püsiva töökoha saamise lootuses. Väidetavalt on sellises süsteemis osalemine ainus võimalus lennuettevõtja juures tööd saada. Ricardo uuringus selle kohta täiendavaid tõendeid ei esitata ning puuduvad ka andmed esimese ja teise võimaluse jagunemise kohta.

³³ Tegelikult töösuhte olemasolule võivad viidata sellised asjaolud nagu sõltuvus või pikaajalisem suhe lennuettevõtjaga.

³⁴ COM(2017) 797.

³⁵ Nõustab EASAt ametipilootide koolituse küsimustes.

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

³⁷ Vt ka aruande kokkuvõttes esitatud horisontaalseid meetmeid.

Komisjon [kutsub kaasseadusandjat üles vastu võtma ettepanekut läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi käsitleva direktiivi kohta, ning] jälgib ülevõetud direktiivi mõju õhusõidukite meeskondade koolitusele.

2019. aastal algatas komisjon uuringu eri poliitikavariantide kindlakstegemiseks, et toetada kõikide transpordiliikide töötajate üleminekut automatiseeritud transpordile, sealhulgas nende koolitamist ja ümberõpet.

4.2. Rangete ELi sotsiaalstandardite säilitamine ja edendamine õhusõidukite meeskondade puhul: suundumused ja probleemid

4.2.1. Kohaldatav õigus ja pädev kohus

Ricardo uuringu kohaselt märkis enamik uuringus osalenud õhusõidukimeeskondade liikmeid (82 % pilootidest ja 88 % salongipersonalist), et nende lepingute suhtes kohaldatakse nende lepingujärgse põhibaasi asukohariigi õigust. Leiti, et lennuettevõtjad, kes tegutsevad mitmes tegevuskohas, kus õhusõidukite meeskonnad baseeruvad, kohaldavad tõenäolisemalt selle riigi õigust, kus on nende põhitegevuskoht, sõltumata sellest, kus baseeruvad õhusõidukite meeskonnad.

Õhusõidukite meeskondade suure liikuvuse tõttu võib olla keeruline kindlaks teha, milliste sotsiaalkindlustusalaste õigusaktide ja millise tööõiguse kohaldamisele on neil õigus ning millises kohtus nad saavad oma õigusi nõuda.

Sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise määruses³⁸ on sätestatud kooskõlastuseeskirjad, mille eesmärk on kaitsta Euroopas ühest riigist teise liikuvate töötajate sotsiaalkindlustusõigusi. Üldjuhul kohaldatakse isikute suhtes ühe liikmesriigi õigusnorme. Õhusõidukite meeskondade puhul kohaldatakse selle liikmesriigi õigusnorme, kus asub õhusõiduki meeskonna põhibaas, nagu see on määratletud lennuohutust käsitlevates õigusaktides³⁹. Selle ühendava teguri kasutuselevõtt on suurendanud õhusõidukite meeskondade õiguskindlust sotsiaalkindlustusega seotud küsimustes.

Tsiviil- ja kaubandusajaja käsitleva Euroopa õiguslase koostöö võrgustiku poolt 2016. aastal koostatud praktilises juhendis⁴⁰ esitatud juhtnöörid on väga olulised ka liikuvate õhusõidukimeeskondade jaoks. Töölepingu pooled saavad valida oma lepingu suhtes kohaldatava siseriikliku õiguse ja pädeva kohtu. Töötaja kui lepingu nõrgema poole kaitsmiseks on kohtualluvuse valik lubatud ainult piiriüleseid olukordi käsitlevas **Brüsseli I määruses**⁴¹ sätestatud rangete tingimuste kohaselt. Seoses kohaldatava õigusega tagab **Rooma I määrus**,⁴² et olenemata valikust on töötajatel õigus kaitsesele vastavalt selle riigi õiguse kohustuslikele sätetele, mille õigust sellise valiku puudumisel kohaldatakse. Selleks

³⁸ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 29. aprilli 2004. aasta määrus (EÜ) nr 883/2004 sotsiaalkindlustussüsteemide kooskõlastamise kohta, mida on muudetud määrusega (EL) nr 465/2012.

³⁹ Lennuaegade piiranguid käsitlev alajagu, punkt ORO.FTL.105 (14), komisjoni 29. jaanuari 2014. aasta määrus (EL) nr 83/2014, millega muudetakse määrust (EL) nr 965/2012, millega kehtestatakse lennutegevusega seotud tehnilised nõuded ja haldusmenetlused vastavalt Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrusele (EÜ) nr 216/2008.

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

⁴¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 12. detsembri 2012. aasta määrus (EL) nr 1215/2012 kohtualluvuse ning kohtuotsuste tunnustamise ja täitmise kohta tsiviil- ja kaubandusajajades (ELT L 351, 20.12.2012, lk 1).

⁴² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. juuni 2008. aasta määrus (EÜ) nr 593/2008 lepinguliste võlasuhete suhtes kohaldatava õiguse kohta („Rooma I määrus“) (ELT L 177, 4.7.2008, lk 6).

õiguseks on selle koha õigus, kus või kust töötaja tavaliselt töötab. Komisjoni ettepanekul⁴³ lisasid kaasseadusandjad sõnad „või kust“, et eeskirja oleks võimalik kohaldada õhusõiduki pardal töötava personali suhtes.

Euroopa Kohus selgitas olulises kohtuotsuses, kuidas määrata konkreetselt õhusõidukite meeskondi puudutavas vaidluses kindlaks koht, kus või kust töötaja tavaliselt töötab⁴⁴. Kohus leidis, et asjaolude tuvastamisel, mis võimaldavad selle koha kindlaks määrata, mängib olulist rolli õhusõiduki meeskonna põhibaas ELi lennuohutuseeskirjade tähenduses. Selle asjakohasuse kõnealuse eesmärgi seisukohast saab kahtluse alla seada ainult siis, kui side on tugevam mõne muu paigaga kui põhibaas,⁴⁵ ja seda tuleb iga juhtumi puhul eraldi hinnata. Kohus leidis ka, et tavaline töökoht ei ole samastatav õhusõiduki nn riikkondsusega⁴⁶. Kohtuasi käsitles Brüsseli I määruse kohaldamist, kuid samad kaalutlused kehtivad ka samamoodi kohaldatava õiguse kindlaksmääramise suhtes, millest ei saa teha erandit Rooma I määruse kohaselt. Sellega seoses viidatakse Rooma I määruks samale tavalise töökoha mõiste määratlusele. Euroopa Kohus ütles konkreetselt, et mõlemat õigusakti tuleb tõlgendada ja kohaldada ühtmoodi.

Komisjon viitas sellele kohtupraktika arengusuundumusele oma hiljutises teabevahetuses liikmesriikide, Euroopa Parlamendi ja sotsiaalpartneritega. Ta väljendas ootust, et ELi lennunduse siseturul tegutsevad ettevõtjad järgivad kõiki kohaldatavaid Euroopa ja siseriiklikke õigusnorme.

Enamikku lennunduse siseturu olulisemaid aspekte hõlmava lennuteenuste määru hindamise käigus käsitleb komisjon muu hulgas ka selle õigusakti soovimatut sotsiaalset mõju, eelkõige mõju töötingimustele. Samal ajal tellis komisjon tulevase mõjuhinnangu koostamise raames uuringu, pidades silmas lennuteenuste määru kõikide aspektide võimalikku läbivaatamist.

MEEDE

Komisjon jätkab koostööd Euroopa õiguslase koostöö võrgustikuga, et suurendada teadlikkust Euroopa Kohtu hiljutistest otsustest ning nende mõjust rahvusvahelise kohtualluvuse ja töölepingutele kohaldatava õiguse küsimustele, sealhulgas Rooma I määrust ja Brüsseli I määrust käsitleva 2016. aasta praktilise juhendi võimalikuks ajakohastamiseks, et arvesse võtta Euroopa Kohtu hiljutisi otsuseid.

Komisjon korraldab uuringu, mis aitab hinnata, kas on vaja võtta täiendavaid meetmeid ELi lennunduse siseturu toimimise parandamiseks ja muu hulgas liikuvate õhusõidukimeeskondade, sealhulgas ELis töötavate kolmandate riikide õhusõidukimeeskondade õiguskindluse suurendamiseks seoses nende töölepingute suhtes kohaldatava õigusega.

Komisjon kutsub liikmesriike üles tagama asjakohaste vahenditega kehtivate eeskirjade täitmise liikmesriikide tasandil ja liidu õiguse jätkuva järgimise vastavalt Euroopa Kohtu tõlgendusele.

⁴³ COM(2005) 650 final.

⁴⁴ Kohtuotsus, Euroopa Kohus, 14. september 2017, Nogueira ja teised, C-168/16 ja C-169/16.

⁴⁵ Vt kohtuotsuse punkt 73.

⁴⁶ Vt kohtuotsuse punktid 75 ja 76.

4.2.2. Töötamine vahendajate kaudu, sealhulgas renditöö

Nagu Ricardo uuring kinnitas, on lennunduse siseturul traditsioonilise tähtajatu töölepingu asemel kasutusele võetud mitmesugused muud töösuhte või töökorralduse vormid, näiteks kaudne töösuhe, lühiajalised lepingud või töötamine füüsilisest isikust ettevõtjana. Eelkõige Euroopa sotsiaalpartnerid, kuid ka mõned liikmesriigid on väljendanud muret mõningate selliste töösuhtevormide võimaliku negatiivse mõju üle õhusõidukite meeskondade teenistus- ja töötingimustele. Muret on tuntud selle pärast, et mõned lennuettevõtjad kuritarvitavad kohaldatavat tööõigust või hoiduvad sellest kõrvale, tekitades nii ebavõrdsed tingimused, mis kahjustavad asjaomaseid ELi ja siseriiklikke õigusnorme tegelikult järgivaid lennuettevõtjaid.

Lennundussektor on ajalooliselt olnud kõrget kvalifikatsiooni nõudvate töökohtade pakkuja ning õhusõidukite meeskondade teenistus- ja töötingimused on enamasti olnud keskmisest paremad⁴⁷. Nagu nähtub Ricardo uuringust, on see suuremalt jaolt ka praegu nii: otse lennuettevõtjaga sõlmitud tähtajatu tööleping on endiselt enimlevinud töösuhte vorm 80 % ELis töötavate salongipersonali liikmete ja 82 % pilootide puhul⁴⁸. Praegu on probleemiks tööandjatele majanduslike muutustega toimetulekuks vajaliku paindlikkuse kindlustamine kvaliteetsete töötingimuste ja võrdsete võimaluste tagamisel kooskõlas asjaomaste liidu õiguse normide ja põhimõtetega⁴⁹.

Ricardo uuringus viidatakse sellele, kui keeruline on koguda usaldusväärseid andmeid renditööagentuuride ja muude vahendusorganisatsioonide kasutamise kohta⁵⁰. Enamik uuringus osalenud lennuettevõtjaid märkis, et nad ei ole värvanud õhusõidukite meeskondi vahendajate kaudu, ning leidis, et selles suhtes ei ole viimastel aastatel midagi muutunud. Siiski selgub uuringust, et 9–19 % salongipersonalist⁵¹ ja umbes 8 % pilootidest teatas, et nad on **tööle võetud mõne vahendusorganisatsiooni kaudu**, ning et enamik vahendaja kaudu värvatutest töötavad odavlennuettevõtjate juures (97 % uuringus osalenud salongipersonalist ja 69 % uuringus osalenud pilootidest). Noored salongipersonali liikmed töötavad suurema tõenäosusega vahendusorganisatsiooniga sõlmitud lepingu alusel⁵².

Vahendajate kaudu töötamisel kasutatakse mitmesuguseid lepinguid, mis mõnikord hõlmavad keerukaid töösuhete ahelaid. Seetõttu on õhusõidukite meeskondadel vahel raske tegelikku tööandjat nimetada. Mõnel võib olla tööleping või töösuhe renditööagentuuriga ning nad on ajutiselt tööle määratud lennuettevõtja juurde viimase järelevalve all ja juhtimisel. Selliseid renditöötajad kaitseb **renditöö direktiiv**,⁵³ milles on sätestatud, et renditööagentuuri kaudu tööle võetud töötajatele, kes töötavad ajutiselt kasutajaettevõtja järelevalve all ja juhtimisel,

⁴⁷ Näiteks kuigi renditöötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate kasutamine on suurenenud, kasutatakse neid ikkagi oluliselt vähem kui teistes majandussektorites (vt SWD(2015) 261).

⁴⁸ Samas erinevad andmed märkimisväärselt, olenevalt lennuettevõtja liigist ja õhusõiduki meeskonna liikmete vanusest.

⁴⁹ Vt SWD(2018) 67, milles tuletatakse meelde samba iga aluspõhimõtte õigusraamistikku ning selle rakendamist.

⁵⁰ Paljud uuringus osalenud ei suutnud öelda, millist liiki vahendusorganisatsioon oli nad värvanud. Samuti ei osanud nad alati nimetada oma tegelikku tööandjat.

⁵¹ 19 % uuringus osalenud salongipersonali liikmetest märkis, et neil on tööleping tööjõu vahendajaga, samas kui lennuettevõtjad väitsid, et selliste lepingute alusel töötab 9 % salongipersonali liikmetest.

⁵² Selliste töötajate osakaal on suurem 18–29-aastaste (34 %) ja 30–39-aastaste (27 %) seas ning väiksem 40–49-aastaste (11 %) ja 50–59-aastaste (3 %) seas. Sellise lepinguga töötavate pilootide osakaal on suhteliselt väike kõikides vanuserühmades.

⁵³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008).

tuleb tagada vähemalt samad põhilised töö- ja teenistustingimused, mis neil oleks siis, kui nimetatud äriühing oleks need töötajad otse samale töökohale tööle võtnud. See kehtib selle aja jooksul, mil nad on lähetatud kasutajaettevõtjasse.

Töötaja tööandjaks võib ka olla muud liiki vahendusagentuur või lennuettevõtja tütarettevõtja (personalifirma). Selline tava on enam levinud vaid väheste lennuettevõtjate seas ning tavalisem õhusõiduki meeskonna nooremate liikmete seas, kes on alles turule sisenenud.

Tingimused, mille kohaselt ettevõtted võivad kasutada vahendajate kaudu töötavaid isikuid, sealhulgas renditööjõudu, erinevad sõltuvalt asjaomase liikmesriigi õigusnormidest. Kuid kõikides liikmesriikides peavad pädevad asutused, eelkõige tööinspeksioon, ja pädevad liikmesriigi kohtud väidetavaid kuritarvitusi kontrollima ja igat juhtumit eraldi hindama, võttes arvesse asjaomaseid ELi ja siseriiklikke õigusnorme. Samuti on vaja suurendada õiguskindlust. Seoses sellega on oluline eristada õigusvastaseid olukordi väga keerukatest, kuid õiguspärastest olukordadest. Lisaks sellele võivad vahendajad/värbamisasutused asuda liikmesriigis, mis ei ole lennuettevõtja ja/või töötaja asukohariik (vt punkt 4.2.3). Kogu Euroopa Liidus tuleks edendada tööinspeksioonide vahelist tihedamat koostööd.

ELi tasandil võivad lennuohutuseeskirjad mõjutada ettevõtteväliste maapealse teeninduse töötajate kasutamist. Töökojas, angaaris või lennuvälja parkimisalal vahetuse ajal hooldustöid tegevatest töötajatest vähemalt pooled peaksid töötama töölepinguga, et tagada organisatsiooni stabiilsus⁵⁴. Mis puudutab õhusõidukite meeskondi, siis ELi ohutuseeskirju kohaldatakse võrdselt kõikide meeskonnaliikmete suhtes olenemata sellest, kas nad on lepingulised töötajad või füüsilisest isikust ettevõtjad, ning lennuettevõtjatel soovitatakse määrata oma ohutusjuhtimissüsteemis kindlaks kõik konkreetsed riskid ning neid maandada⁵⁵.

MEEDE

Komisjon teeb Euroopa Liidu Lennundusohutusameti (EASA) ja sidusrühmadega tihedat koostööd selle nimel, et lennuettevõtjate ohutusjuhtimissüsteemides võetaks arvesse kõiki töösuhte ja töölepingute vorme, sealhulgas vahendajate kaudu tööle võetud ning füüsilisest isikust ettevõtjatena töötavaid töötajaid.

Komisjon kutsub liikmesriike üles asjakohaste vahenditega tagama renditöötajaid kaitsvate kehtivate eeskirjade täitmise liikmesriikide tasandil ja liidu õiguse jätkuva järgimise.

4.2.3. Töötajate lähetamine

Tõstatatud on küsimused, mil määral kasutatakse pilootide ja salongipersonali puhul töötajate lähetamist ning mil määral nende suhtes kohaldatakse töötajate lähetamise direktiivi⁵⁶. Küsitakse eelkõige seda, kas mõned lennuettevõtjad on nendest eeskirjadest kõrvale hoidunud, et lähetada madalamalt tasustatud töötajaid suurema elukallidusega riikidesse.

⁵⁴ Nõuete täitmise aktsepteeritud meetodid (AMC 145.A.30(d) Nõuded töötajatele), välja antud EASA poolt vastavalt komisjoni määrusele (EL) nr 1321/2014 õhusõidukite ja lennundustoodete ning nende osade ja seadmete jätkuva lennukõlblikkuse ning sellega tegelevate organisatsioonide ja isikute sertifitseerimise kohta (ELT L 362, 17.12.2014, lk 1).

⁵⁵ Vt ka punkt 3.

Ricardo uuringus leetakse, et töötajate lähetamise direktiiv⁵⁷ on põhimõtteliselt kohaldatav teenuste piiriülese osutamise suhtes, mida teostavad ajutist tööjõudu vahendavad ettevõtjad või töötajate vahendamisega tegelevad ettevõtjad. Uuringus käsitleti veel kahte olukorda, mis võivad kuuluda kõnealuse direktiivi kohaldamisalasse: lennuki rentimine koos meeskonnaga (nn *wet-leasing*) ja õhusõiduki meeskonna ajutine lähetamine väljaspool põhibaasi asuvasse tegevuskohta.

Samuti näitab uuring, et meeskonna ajutine kasutamine väljaspool põhibaasi on lennunduses suhteliselt harv tava. 6 % salongipersonali liikmetest ja 12 % pilootidest märkis, et neid oldi mingil kujul ajutiselt lähetatud teise liikmesriiki. 24 lennuettevõtjast 18 väitsid, et nad ei läheta meeskondi väljapoole põhibaasi. Peale selle kinnitab uuring, et lennukite rentimine koos meeskonnaga ei ole tavapärane. Ainult neli 23 lennuettevõtjast teatasid, et nende töötajad töötavad rendilepingu alusel ajutiselt tegevuskohast, mis ei ole nende põhibaas⁵⁸.

Vestlused sidusrühmadega kinnitasid ka, et töötajate lähetamise direktiivi ei kohaldata üldjuhul õhusõidukite meeskondade suhtes. Samal ajal osutasid mõned vastanud sellele, et sidusrühmad, sealhulgas riikide ametiasutused, ei ole teadlikud ajutise lähetuse sihtliikmesriigis kehtivatest õigustest ning et tööandjad ei teavita sellistest õigustest. Sidusrühmad märkisid ka, et esineb probleeme eeskirjade täitmise tagamisega, alates sellest, et ei olda kindlad, kes vastutab eeskirjade täitmise tagamise eest.

Lennukite rentimine koos meeskonnaga muudab olukorra õhusõidukite meeskondade jaoks õiguslikult veelgi keerukamaks, sest muu hulgas renditakse koos meeskonnaga teise lennuettevõtja (rendileandja) lennukeid. Nii õhusõiduk kui ka õhusõiduki meeskond võivad olla pärit kolmandast riigist. Ricardo uuringu käigus korraldatud küsitlusest selgus töötajate esindajate mure, et lennukite rentimist koos meeskonnaga võidakse kasutada streikidest või kohaldatavatest sotsiaal- ja tööõigusnormidest kõrvalehoidmiseks⁵⁹.

Töötajate lähetamise direktiivi kohaldatakse lennuettevõtjate, renditööagentuuride ja muud liiki vahendajate suhtes, kes lähetavad töötajaid (edaspidi „lähetatud töötajad“) ajutiselt teise liikmesriiki, et osutada selles liikmesriigis piiriüleseid teenuseid.

Õhusõiduki meeskonna liige, kes on tegelikult lähetatud ajutiselt tööle teise liikmesriiki – mis võib toimuda lennuki rentimisel koos meeskonnaga –, on määratluse järgi lähetatud töötaja, kui õhusõiduki meeskonna liikme ja rendileandja vahel on rendiperioodi jooksul töösuhe. Seda tuleb iga üksikjuhtumi puhul eraldi hinnata. Teise tegevuskohta üle viidud õhusõiduki meeskonna liikmeid (st uude põhibaasi saadetud töötajaid) ei käsitata lähetatud töötajatena, välja arvatud juhul, kui nad vastavad lähetatud töötajate direktiivis sätestatud konkreetsetele tingimustele.

Hiljuti võeti vastu töötajate lähetamise direktiivi muudatused,⁶⁰ millega kehtestatakse samas kohas võrdse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõte ning mille liikmesriigid peavad 30. juuliks 2020 üle võtma ja alates sellest kuupäevast kohaldama. See hõlbustab teenuste

⁵⁷ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 16. detsembri 1996. aasta direktiiv 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta seoses teenuste osutamise (EÜT L 18, 21.1.1997, lk 1) (ja Euroopa Parlamendi ja nõukogu 15. mai 2014. aasta direktiiv 2014/67/EL, mis käsitleb direktiivi 96/71/EÜ jõustamist (ELT L 159, 28.5.2014, lk 11; edaspidi „jõustamisdirektiiv“).

⁵⁸ Neid arve tuleks tõlgendada ettevaatlikult, sest lennuki rentimist koos meeskonnaga kasutatakse ainult ajutiselt ja mõnikord vaid üheks lennuks.

⁵⁹ Nagu Ricardo uuringus märgiti, ei olnud neid väiteid võimalik valimi väiksuse tõttu kontrollida ega kinnitada.

⁶⁰ Muudatused kehtestati Euroopa Parlamendi ja nõukogu 28. juuni 2018. aasta direktiiviga (EL) 2018/957, millega muudetakse direktiivi 96/71/EÜ töötajate lähetamise kohta (ELT L 173, 9.7.2018, lk 16).

piiriülest osutamist ning tagab õiglase konkurentsi ja lähetatud töötajate õiguste austamise. Olulise muudatusena laiendatakse punktis 4.2.2⁶¹ kirjeldatud võrdse kohtlemise põhimõtet lähetatud ajutistele või vahendatud renditöötajatele, sealhulgas õhusõidukite meeskondadele, jättes siiski vastuvõtvale liikmesriigile võimaluse kohaldada ka muid töölevõtmistingimusi, mida selles liikmesriigis kohaldatakse renditöötajate suhtes.

Töötajate lähetamise direktiivi tõhusam kohaldamine ja täitmise tagamine asjaomaste riiklike ametiasutuste poolt olukordades, mis kuuluvad direktiivi kohaldamisalasse, aitab parandada õhusõidukite meeskondade töötingimusi ja õiguskindlust ning tagada võrdsed võimalused Euroopa Majanduspiirkonnas. **Jõustamisdirektiivi** eesmärk on kindlaks teha, et kõik ettevõtjad tagavad nõuetekohaselt töötajate lähetamise eeskirjade täitmise ja järgivad neid. Selleks et välja selgitada töötajate tegeliku lähetamise olukorrad ning takistada eeskirjade kuritarvitamist ja nendest kõrvalehoidmist, on direktiivi artiklis 4 loetletud faktilised asjaolud, mida võetakse arvesse iga üksikjuhtumi üldisel hindamisel.

Euroopa Tööjõuameti⁶² loomine aitab samuti tagada, et tööjõu liikuvust käsitlevate ELi eeskirjade täitmine tagatakse õiglasel, lihtsal ja tõhusal viisil. Amet alustab eeldatavasti tööd 2019. aastal ning saavutab täieliku töövõime 2023. aastaks. Komisjoni ettepaneku kohaselt on ameti ülesanne toetada ELi liikmesriikide koostööd asjaomaste ELi õigusnormide piiriülesel jõustamisel, sealhulgas tegelemisel deklareerimata tööga, jätkates seega praeguse deklareerimata tööga tegelemise alast koostööd edendava Euroopa platvormi tööd. See hõlmab ühiskontrollide hõlbustamist. Amet peaks vahendama ja hõlbustama lahenduste leidmist riiklike ametiasutuste vaheliste piiriüleste vaidluste korral. See peaks lihtsustama üksikisikute ja tööandjate juurdepääsu teabele nende õiguste ja kohustuste kohta, samuti juurdepääsu asjaomastele teenustele.

MEEDE

Komisjon jätkab koostööd liikmesriikidega töötajate lähetamise eksperdikomitee kaudu, et parandada töötajate lähetamise direktiivi ja jõustamisdirektiivi kohaldamist ning eelkõige abistada muudetud direktiivi ülevõtmisel ja kohaldamisel, eesmärgiga edendada võrdset kohtlemist ja tõkestada piiriüleseid pettusi.

Komisjon kutsub liikmesriike üles asjakohaste vahenditega tagama lähetatud töötajaid kaitsvate kehtivate eeskirjade täitmise liikmesriikide tasandil ja liidu õiguse jätkuva järgimise vastavalt Euroopa Kohtu tõlgendusele.

4.2.4. Füüsilisest isikust ettevõtjad

Ricardo uuringu kohaselt tähendab füüsilisest isikust ettevõtjate kasutamine tavaliselt seda, et lennuettevõtja ostab füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevalt piloodilt teenuseid kas otse või vahendusorganisatsiooni kaudu. Kasutatakse ka keerukamaid korraldusi. Näiteks võidakse kasutada mitut vahendajat või asutab rühm füüsilisest isikust ettevõtjatest piloote osaühingu. Ricardo uuringust nähtub, et füüsilisest isikust ettevõtjate kasutamine ei ole Euroopa lennuettevõtjate seas väga levinud töösuhte vorm. Salongipersonali liikmete hulgas on füüsilisest isikust ettevõtjaid väga vähe. Uuringus osalenud pilootidest tegutses füüsilisest

⁶¹ Direktiivi 2008/104/EÜ artikkel 5.

⁶² COM(2018) 131.

isikust ettevõtjana 9 %⁶³. 75 % neist pilootidest märkis, et nad töötavad odavlennuettevõtja juures, ning 59 % neist töötas ühe konkreetse lennuettevõtja juures.

Füüsilisest isikust ettevõtjate kasutamine suurendab üldjuhul lennuettevõtjate paindlikkust ja võimaldab neil reageerida muutustele tiheda konkurentsiga turul. Uuringu küsitlusele antud vastuste analüüs näitab, et märkimisväärne osa pilootidest, kes teatasid, et nad on füüsilisest isikust ettevõtjad, töötas ainult ühe lennuettevõtja juures. Nad teevad kutsetööd lennuettevõtja alluvuses ning seega ei saa neid käsitada tegelike füüsilisest isikust ettevõtjatena⁶⁴.

Küsimust, kas lennumeeskonna liikmed on tegelikult füüsilisest isikust ettevõtjad või *de facto* töösuhtes (st fiktiivsed füüsilisest isikust ettevõtjad), on käsitletud mitmes uuringus⁶⁵. Eelkõige on pädevate riiklike ametiasutuste ülesanne jälgida ja hinnata iga juhtumi puhul eraldi, kas sellist tava saab vastavalt asjaomastele ELi ja liikmesriikide õigusaktidele käsitada tegeliku füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisena või selle tahta varjumisena. Liikmesriigid käsitlevad füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemist erinevalt, seda nii mõiste kui ka füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate töötajate õiguste ja kohustuste seisukohast.

Euroopa Kohtu praktika kohaselt on olulised tegurid, mille alusel määratakse kindlaks, kas töölepingu osapool on töötaja Brüsseli I ja Rooma I määruse tähenduses (ja kas tema suhtes kohaldatakse seega töölepinguga seotud kaitsenorme), järgmised: püsiva suhte loomine, millega töötaja teataval määral lõimitakse tööandja ettevõtte organisatsioonilise raamistikuga,⁶⁶ ning töötaja alluvussuhe tööandjaga⁶⁷.

Euroopa Kohus on oma väljakujunenud kohtupraktikas seoses töötajate vaba liikumisega määratlenud töötaja ja teenuse mõisted (väljaspool töösuhet toimuv piiriülene tegevus). Asjaolu, et isik tegutseb töölepingut sõlmimata, ei tähenda iseenesest, et see isik ei ole töötaja Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 45 tähenduses. Seda tuleb hinnata juhtumipõhiselt. Euroopa Kohus on oma praktikas mõiste „töötaja“ puhul välja kujundanud järgmise Euroopas kasutatava autonoomse definitsiooni: „füüsiline isik, kes teatud ajavahemiku jooksul osutab tasu eest teenuseid teisele isikule viimase juhtimisel“. Isikut, kes on tegelikult töötaja ELi tööõiguse tähenduses, tuleb käsitada töötajana ning tema suhtes tuleb kohaldada asjaomast ELi tööõigust. Teisalt ei tohiks tegelikke füüsilisest isikust ettevõtjaid, kes osutavad teenuseid iseseisvalt, omal vastutusel ja kandes enda tegevusest tulenevat riski, käsitada töötajatena, sest nende puhul ei ole täidetud Euroopa Kohtu välja töötatud kriteeriumid⁶⁸.

Komisjon kavandas mitu algatust, et aidata lahendada mõnda eespool nimetatud probleemi, eelkõige fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjatega seotud probleemi. Lisaks ettepanekule luua Euroopa Tööjõuamet (vt punkt 4.2.3) on komisjoni **ettepanekus võtta vastu direktiiv läbipaistvate ja prognoositavate töötingimuste kohta** sätestatud täiendav kaitse kõigile töötajatele, sealhulgas paindlikke ebatüüpilisi ja uusi töövorme kasutavatele töötajatele (nt

⁶³ 8 % sõnas, et nad olid tööle võetud vahendusagentuuri kaudu, ning 1 % töötas otse lennuettevõtja juures.

⁶⁴ 90 % uuringus osalenud füüsilisest isikust ettevõtjast pilootidest märkis, et nad ei saa töötada ühel ja samal ajal rohkem kui ühe lennuettevõtja juures, ning 93 % ütles, et nad ei saa valida, kus, millal ja kelle juures nad tahavad töötada – füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise kaks kindlat näitajat.

⁶⁵ Vt Ricardo uuring.

⁶⁶ Kohtuotsus, Euroopa Kohus, 15. jaanuar 1987, Shenavai, C-266/85; vt ka kohtuotsus, Euroopa Kohus, 15. veebruar 1989, Six Constructions, C-32/88.

⁶⁷ Kohtuotsus, Euroopa Kohus, 10. september 2015, C-47/14.

⁶⁸ Kohtuotsus, Euroopa Kohus, 3. juuli 1986, Deborah Lawrie-Blum, C-66/85; kohtuotsus, Euroopa Kohus, 14. oktoober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09; kohtuotsus, Euroopa Kohus, 9. juuli 2015, Balkaya, C-229/14; kohtuotsus, Euroopa Kohus, 4. detsember 2014, FNV Kunsten, C-413/13, ja kohtuotsus, Euroopa Kohus, 17. november 2016, Ruhrlandklinik, C-216/15.

juurdepääs läbipaistvale teabele oma töösuhte kohta, uued materiaalsed õigused ja täitemeetmed). Selle direktiivi kohaldamisalasse kuuluksid sellised õhusõiduki meeskondade liikmed, kes on väärtalt liigitatud füüsilisest isikust ettevõtjateks.

Lisaks sellele on 2016. aasta mais loodud **deklareerimata tööga tegelemise alast koostööd edendava Euroopa platvormi** raames juba tegeletud fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjate probleemiga, korraldades (2018. aasta juunis) maateetranspordi sektorit käsitleva seminari ning fiktiivseid füüsilisest isikust ettevõtjaid käsitleva uuringu⁶⁹. Esindajad vahetavad teavet ja häid tavaid ning tugevdavad piiriülest koostööd, mille üks eesmärk on tõkestada piiriüleseid pettusi. Kõikides riikides püütakse tihendada deklareerimata töö probleemiga tegelevate ametiasutuste, näiteks tööinspeksioonide, maksuhaldurite ja sotsiaalkindlustusasutuste vahelisi suhteid.

Kooskõlas Euroopa sotsiaalõiguste sambaga toetab komisjon ka töötajate ja füüsilisest isikust ettevõtjate tõhusat juurdepääsu sotsiaalkaitsele⁷⁰ ning võttis vastu selleteemalise ettepaneku⁷¹. Füüsilisest isikust ettevõtjatele ja ebatüüpilise töölepinguga isikutele ei ole alati kättesaadavad sotsiaalkindlustus, töötuskindlustus või pensioniõigused.

MEEDE

Komisjon kutsub kaasseadusandjaid üles vastu võtma ettepanekut direktiivi kohta, milles käsitletakse läbipaistvaid ja prognoositavaid töötingimusi Euroopa Liidus.

Komisjon kutsub liikmesriike üles rakendama 2018. aasta detsembris poliitilisel tasandil kokkulepitud soovitus⁷² tagada sotsiaalkaitse kõikidele töötajatele ja füüsilisest isikust ettevõtjatele, eelkõige neile, kel oma tööalase seisundi tõttu puudub piisav juurdepääs sotsiaalkindlustusskeemi hüvitistele.

Deklareerimata tööga tegelemise alast koostööd edendav Euroopa platvorm korraldab 2019. aastal seminari, et uurida deklareerimata töö vastu võitlemise viise lennunduse valdkonnas, keskendudes eelkõige fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevatele õhusõidukite meeskondade liikmetele ja pädevate asutuste piiriülesele koostööle⁷³.

Komisjon kutsub liikmesriike üles asjakohaste vahenditega tagama kehtivate tööõigusnormide täitmise liikmesriikide tasandil ja liidu õiguse jätkuva järgimise vastavalt Euroopa Kohtu tõlgendusele.

4.2.5. Kolmandate riikide õhusõidukite meeskonnad ELis ja rahvusvahelised aspektid

Euroopa Majanduspiirkonna tegevusloaga lennuettevõtjad on kultuurilistel ja keelelistel põhjustel läbi aegade kasutanud konkreetsetel marsruutidel kolmandatest riikidest pärit õhusõidukite meeskondi. Ricardo uuring kinnitab, et see on nii peamiselt kolmandatest riikidest saabuvate ja kolmandatesse riikidesse suunduvate lendude puhul ning harvemini EMP-siseste lendude puhul. Välja tuuakse konkreetsed lennuettevõtjad, kes kasutavad

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

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² Poliitiline kokkulepe saavutati 6. detsembril 2018.

⁷³ 2019.–2020. aasta tööprogramm, mis võeti vastu 19. oktoobril 2018.

kolmandatest riikidest pärit õhusõidukimeeskondi. Kogutud andmete põhjal ei ole võimalik öelda, kui levinud selline tava on ega ka seda, kas kasutatud õhusõidukimeeskonna põhibaas asus kolmandas riigis või ELis. Enamik uuringus osalenud lennuettevõtjaid väitis, et nad ei kasuta ELi-sisestel marsruutidel kunagi kolmandatest riikidest pärit õhusõidukite meeskondi.

Schengeni piirieskirjad⁷⁴ sisaldavad konkreetseid norme, mis käsitlevad mõnest Schengeni riigist läbisõitvaid või seal puhkavaid õhusõidukite meeskondi. Piloodiloa või lennumeeskonnaliikme loa omanikud võivad vahemaandumise või sihtkoha lennujaamas lennukile minna või lennukist väljuda liikmesriigis lühiajalise (kuni kolm kuud) viibimise tingimusi täitmata.

Siiski võidakse kohaldada muid ELi või siseriiklikke õigusnorme, mis reguleerivad asjaomasel riigis viibimise ja töötamise tingimusi. Seaduslikku rännet käsitlevate ELi õigusaktide kohaselt tuleb liikmesriigis asuvatele kolmandate riikide õhusõidukimeeskonna liikmetele, kellel on töö- ja elamisluba, tagada selle riigi kodanikega võrdne kohtlemine näiteks töötingimuste ja sotsiaalkindlustuse puhul. See on kaitsemeede, et vähendada kolmandate riikide kodanike võimalikust ärakasutamisest tulenevat ebaausat konkurentsi.

Ülemaailmsete tööstandardite puudumine tsiviillennunduses mõjutab siiski ELi ja liikmesriikide tööõigusaktide tõhusust nii ELi-siseste kui ka ELi-väliste marsruutide puhul. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni meretöönormide konventsioon, mis on üle võetud liidu õigusesse, on väga edukalt reguleerinud töötingimusi ja nende täitmise tagamist maailma meretranspordisektoris. Erinevalt meretranspordisektorist ei ole Rahvusvahelises Tööorganisatsioonis jõutud üksmeelele selles, et alata arutelu rahvusvahelise lennunduse valdkonna töönormide konventsiooni üle.

Üldjuhul ei sisalda kahepoolsed lennutranspordilepingud sotsiaal- ja tööaspekte käsitlevaid sätteid. Euroopa Liit on püüdnud lisada kolmandate riikidega sõlmitavatesse lennunduslepingutesse kaugleulatuvaid sotsiaalseid ja tööalaseid klausleid.

⁷⁴ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 9. märtsi 2016. aasta määrus (EL) 2016/399, mis käsitleb isikute üle piiri liikumist reguleerivaid liidu eeskirju (Schengeni piirieskirjad) (ELT L 77, 23.3.2016, lk 1).

MEEDE

Komisjon algatab seaduslikku rännet käsitlevate ELi õigusaktide toimivuse kontrolli,⁷⁵ hinnates muu hulgas kolmandatest riikidest pärit paljuliikuvate õhusõidukimeeskondade olukorda.

Komisjon jätkab rangete sotsiaal- ja tööstandardite propageerimist rahvusvahelise lennunduse valdkonnas, tehes ettepaneku lisada kolmandate riikidega sõlmitavatesse lennunduslepingutesse kaugeleulatuvad sotsiaalsed ja tööalased klauslid.

4.3. Soolise võrdõiguslikkuse ning töö- ja eraelu vahelise tasakaalu edendamine

Lennutranspordisektoris töötamisel on nii naiste kui ka meeste jaoks endiselt väga hea maine⁷⁶. Samuti on sooline tasakaal lennunduses parem kui muudes transpordivaldkondades. 40 % lennutranspordi valdkonna töötajatest on naised⁷⁷. Kuigi suur osa salongipersonalist on naised, on kogu maailmas siiski ainult umbes 5 %⁷⁸ pilootidest naised.

Järgmistel kümnenditel on oodata lennundussektori kasvu ja seetõttu peab see jääma noorte jaoks ihaldatud töökohaks ning suurenema peaks ka naispilootide arv.

2017. aastal hakkas komisjon elu viima algatust „Naised ja transport – ELi muutuste platvorm“,⁷⁹ et toetada naiste tööhõivevõimalusi ning naiste ja meeste võrdseid võimalusi transpordisektoris. 2019. aastal avaldas komisjon dokumendi „Naiste tööhõive suurendamine transpordisektoris“,⁸⁰ mis sisaldab lennundusvaldkonnaga seotud häid näiteid selle kohta, kuidas soodustada naiste töölevõtmist. Soolised stereotüübid on piloodi elukutse puhul endiselt väga aktuaalsed.

Seoses töösuhetega näitab Ricardo uuring, et naissoost lennupersonal värvatakse tõenäolisemalt otse, mitte vahendajate kaudu. See erinevus ei ole seotud mitte soo, vaid pigem muude asjaoludega, nagu töötaja kogemus, vanus ja tööalane roll ettevõttes.

Kuigi töötamine füüsilisest isikust ettevõtjana peaks põhimõtteliselt tagama parema kontrolli tööaja üle, selgitasid füüsilisest isikust ettevõtjana töötavad piloodid, et tegelikult on vastupidi ja täistööajast vähem töötamisel ähvardab neid töö kaotamise oht. Selletõttu on oluliselt vähenenud nende füüsilisest isikust ettevõtjana töötavate õhusõidukimeeskonna liikmete arv, kes on rahul kodusveedetud aja pikkusega..

Hoolduskohustuste õiglasem jagamine naiste ja meeste vahel toob tööturule, sealhulgas lennutranspordisektoris, rohkem naisi. Kavandatud **töö- ja eraelu tasakaalu direktiivi**⁸¹ eesmärk on suurendada perepuhkuse kasutamist meeste seas, toetades seega selle eesmärgi

⁷⁵ Tulemuste põhjal algatatakse kõrgetasemeline konsulteerimine (vt COM(2018) 635).

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

⁷⁷ Samal ajal on transpordisektoris tervikuna ainult 22 % töötajatest naised (Eurostati tööjõu-uuring).

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. Sellel veebilehel saab jagada ka head tava ja veebis saab anda allkirja deklaratsioonile naiste ja meeste võrdsete võimaluste kohta transpordisektoris (seni on antud ligikaudu 1 000 allkirja).

⁸⁰ Kättesaadav platvormi veebilehel.

⁸¹ COM(2017) 253 final.

saavutamist. Lisaks sellele suurendab tööga rahulolu ja ameti atraktiivsust paindlik tööajakorraldus, mis võimaldab nii meestel kui ka naistel saavutada parema tasakaalu töö- ja perekondlike kohustuste vahel.

Ricardo uuringu käigus kogutud andmed vanemahüvitiste kohta kinnitavad, et alternatiivsetes töösuhetes⁸² naised ja mehed tõenäoliselt ei saa samasugust vanemahüvitist ning -puhkust nagu nende kolleegid, kes töötavad vahetult lennuettevõtja juures⁸³. Rasedus- ja sünnituspuhkust või isapuhkust said kasutada vähem kui pooled vahendaja kaudu tööle võetud piloodid. Renditööagentuuride kaudu tööle võetud naiste jaoks on kõige suuremaks probleemiks töö kaotamise oht, sest ajutist lepingut ei uuendata mõnikord pärast rasedust. Ricardo uuringu kohaselt on need riskid mõne odavlennuettevõtja juures töötavate inimeste puhul suuremad kui traditsiooniliste lennuettevõtjate töötajate puhul.

MEEDE

Komisjon kutsub lennunduse sidusrühmi aktiivselt üles võtma algatuse „Naised ja transport – ELi muutuste platvorm“ raames konkreetseid meetmeid teenistus- ja töötingimuste parandamiseks, et kaasata naised lennupersonali ametitesse ja hoida neid seal.

Komisjon toetab aktiivselt töö- ja eraelu tasakaalu direktiivi⁸⁴ käsitlevate läbirääkimiste lõpuleviimist, et suurendada töötajaskonna soolist tasakaalu. Samuti algatab ta kaks uuringut, mis aitaval tal 1) välja töötada abivahendid alg- ja keskkooliõpetajatele sooliste stereotüüpide vastu võitlemiseks ja noorte teadlikkuse suurendamiseks transpordivaldkonna ametitest ning 2) kindlaks teha töögraafikute peresõbraliku koostamise head tavad, mis tehakse kättesaadavaks kõigile sidusrühmadele.

5. AKTIIVSE JA ULATUSLIKU SOTSIAALDIALOOGI SOODUSTAMINE

Nagu on ette nähtud Euroopa sotsiaaloiguste samba⁸⁵ kaheksanda põhimõttega ja 27. juuni 2016. aasta ühisavalduses „Sotsiaaldialoogi uus algus“,⁸⁶ toetab komisjon jäägitult sotsiaaldialoogi Euroopas. Euroopa tsiviillennundussektori valdkondliku sotsiaaldialoogi komiteesse kuulub kolm töörühma: õhusõidukimeeskondade töörühm, maapealse teenindamise töörühm ja lennuliikluse korraldamise töörühm⁸⁷.

Peamised selle komitee tuvastatud probleemid on võrdsete võimaluste puudumine ülemaailmsel tasandil, üha tihenev konkurents, töösuhtevormide struktuursed muutused ja ühtse Euroopa taeva algatuse arendamine⁸⁸.

⁸² Alternatiiv otsese ja tähtajatu lepinguga töötamisele.

⁸³ Uuringu kohaselt märkis 59 % salongipersonali liikmetest ja 69 % pilootidest, kes olid otseselt lennuettevõtja värvatud, et neile makstakse vanemahüvitist vastavalt kohaldatavale õigusele. 48 % salongipersonali liikmetest ja 48 % pilootidest, kes olid tööle võetud vahendaja kaudu, kinnitas, et neile makstakse vanemahüvitist vastavalt kohaldatavale õigusele.

⁸⁴ Ettepanek esitati 26. aprillil 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_et.

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

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

⁸⁸ Komitee tööd toetatakse kohtumiste korraldamisega ning üle-euroopaliste projektikonkursside projektide rahastamisega.

Sellega seoses on tähtis rõhutada, et leidmaks tööstusharu nõuetele ja huvidele vastavad lahendused, peab Euroopa tasandil toimuv sotsiaaldialoog olema esindav, sotsiaalpartnerid peavad üksteist vastastikku tunnustama ja neil peab olema tahe alustada vastastikku siduvaid läbirääkimisi. Lennuettevõtjate vähene esindatus alates 2017. aastast⁸⁹ on vähendanud võimalust pidada Euroopas sisukat sotsiaaldialoogi.

Välja võib tuua muid positiivseid märke tihedamast konsulteerimisest Euroopa sotsiaalpartneritega. Vastavalt lennuohutuse uue alusmääruse artiklile 115, milles käsitletakse eeskirjade koostamise menetlust ja konsulteerimismehhanismi, tuleb EASA esitatavate õigusaktide ettepanekute võimalikku sotsiaalmõju käsitlevatesse aruteludesse kaasata ELi sotsiaalpartnerid ja muud asjaomased sidusrühmad.

MEEDE

Komisjon jätkab lennuettevõtjate ja õhusõidukite meeskondade esindajate vahelise sotsiaaldialoogi, sealhulgas Euroopa tsiviillennunduse valdkonna sotsiaalpartnerite vahelise dialoogi aktiivset toetamist ja hõlbustamist Euroopa sotsiaaldialoogi komitee raames.

Komisjon kutsub sotsiaalpartnereid üles tagama lennuettevõtjate ja õhusõidukite meeskondade nõuetekohane esindatus ning kasutama seda vahendit nende ees seisvatele probleemidele vabatahtlike ja vastastikku rahuldavate lahenduste leidmiseks.

Komisjon jätkab sotsiaaldialoogis osalevate sotsiaalpartnerite organisatsioonide korrapäraselt hindamist Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse esindavusuuringute raames. 2019. aastal algatatakse tsiviillennundussektorit käsitlev uuring.

6. KOKKUVÕTE

Käesoleva aruande koostamisel kasutas komisjon teavet, mis on alates 2015. aastast saadud kõikidelt huvitatud isikutelt ja eelkõige 2015. aastal komisjoni korraldatud kõrgetasemelisel konverents⁹⁰. Komisjon võttis arvesse ka Ricardo uuringu, varasemate uuringute ning sidusrühmadega viimase kolme aasta jooksul korrapäraselt peetud arutelude tulemusi.

Lennutranspordisektor on õhusõidukite meeskondade jaoks endiselt üks suurimaid ja üldiselt ihaldusväärsemaid tööandjaid, kuid sektoris on toimunud ja toimumas põhjalikud struktuurimuutused. Kuigi töö- ja sotsiaalõigusnorme reguleeritakse endiselt suures osas riiklikul tasandil, on nüüd kehtestatud ELi õigusaktid ja menetlused, mille eesmärk on kaitsta õhusõidukite meeskondi, tagades samal ajal neile ELis liikumise ja töötamise vabaduse.

Käesolev aruanne näitab, et lennutranspordi toetamiseks on vaja säilitada tugev sotsiaalmeetmete kava. See on kõikide asjaosaliste, sealhulgas lennuettevõtjate ja nende töötajate ning reisijate ühistes huvides ning ühenduvuse huvides, et ELi lennundus oleks jätkuvalt konkurentsivõimeline ja sotsiaalselt vastutustundlik.

⁸⁹ Kuni 2017. aastani esindas lennuettevõtjaid kolm organisatsiooni, mis esindasid eri turusegmente: traditsioonilisi, lõbusõidu- ja piirkondlikke lennuettevõtjaid. Pärast seda, kui Euroopa Lennuettevõtjate Liit (AEA) lõpetas tegevuse, ei ole teda sotsiaaldialoogi komitees asendatud. Mõned lennuettevõtjad, sealhulgas odavlennuettevõtjad, on hiljuti avaldanud soovi saada sotsiaaldialoogi komitee liikmeks, kuid selle aruande koostamise ajal ei ole komitee nende liikmesust veel kinnitanud.

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

Sellise kava elluviimisel ei peaks komisjon üksi tegutsema. Liikmesriigid, komisjon, teised ELi institutsioonid, konkreetsed lennuettevõtjad ning tööandjate ja õhusõidukite meeskondade organisatsioonid nii ELi kui ka liikmesriikide tasandil peaksid tegema koostööd, järgides Euroopa sotsiaalõiguste samba põhimõtteid, et saavutada sotsiaalselt vastutustundlik lennutranspordisektor, kus on tagatud suurem ohutus, jätkusuutlikum majanduskasv ja parem konkurentsivõime ning kus kaitstakse ka sotsiaalõigusi.

ELi ja siseriiklike õigusnormide täitmise parem tagamine on esmatähtis õhusõidukite meeskondade kõikide töösuhtevormide puhul. See on peamiselt liikmesriikide, nende asjaomaste ametiasutuste ja siseriiklike kohtute ülesanne. Nõuetekohane õigusnormide täitmise tagamine on äärmiselt oluline, et vältida fiktiivsete füüsilisest isikust ettevõtjate ja muude tavade kasutamist, millega kuritarvitatakse kohaldatavaid õigusakte või hoitakse neist kõrvale, ning tagada võrdsed võimalused. Komisjon kohustub jätkuvalt toetama liikmesriike selle ülesande täitmisel.

HORISONTAALMEETMED

2019. aasta korraldab komisjon kõigi huvitatud isikute osavõtul kõrgetasemelise seminari, et saada ülevaade alates 2015. aastast sotsiaalmeetmete kava rakendamisel õhusõidukite meeskondade puhul saavutatud edust ja aidata kindlaks teha võimalikud edasised sammud.

Komisjon moodustab liikmesriikide lennundus- ja tööõigusekspertidest koosneva ajutise eksperdirühma, et välja selgitada parimad tavad võrdsete võimaluste ja kvaliteetsete töötingimuste tagamiseks. Eksperdirühmale antakse ka ülesanne hinnata muu hulgas käesolevas aruandes loetletud meetmeid, kaasates vajaduse korral sotsiaalpartnereid, ning anda komisjonile ja liikmesriikidele nõu, kuidas tagada tööõiguse nõuetekohane jõustamine lennunduse valdkonnas.