EUROPOS
KOMISIJA

Briuselis, 2019 03 01
COM(2019) 120 final

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

Europos aviacijos strategija. Tolesnis aukštų socialinių standartų taikymas ir skatinimas jų laikytis

KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI, TARYBAI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI

Europos aviacijos strategija. Tolesnis aukštų socialinių standartų taikymas ir skatinimas jų laikytis

1. ĮVADAS

2017 m. ES ne tik paminėjo aviacijos vidaus rinkos 25 metų veikimo sukaktį[1], bet ir paskelbė apie Europos socialinių teisių ramstį[2]. Tai ES sėkmės istorija. Visų pirma ES aviacijos rinkos sėkmė tapo įmanoma dėl daugybės kiekvieną dieną šiame sektoriuje dirbančių ir jį aptarnaujančių europiečių. Atvėrusi europiečiams galimybę skraidyti lengviau ir pigiau, aviacijos vidaus rinka juos priartino prie likusio pasaulio ir su juo susaistė glaudesniais ryšiais. Dėl kaip niekada didelio galimų kelionių oro transportu pasirinkimo daugybė europiečių gali keliauti, mokytis ir dirbti Europoje ir už jos ribų. Labai išaugo skrydžių skaičius ir dažnumas. Skrydžių per dieną skaičius padidėjo nuo mažiau nei 10 000 (1992 m.) iki maždaug 25 000 (2017 m.)[3], o maršrutų – nuo mažiau nei 2 700 iki 8 400[4]. 2017 m. oro transportu Europos Sąjungoje, iš jos arba į ją keliavo daugiau kaip milijardas keleivių[5].

Oro susisiekimo taisyklės yra suderintos visoje ES, taigi visi šios veiklos vykdytojai bet kurioje ES vietoje turi vienodas galimybes patekti į oro susisiekimo rinką. Vis dėlto už socialinę apsaugą ir darbo teisę didžia dalimi lieka atsakingos valstybės narės[6]. Tai reiškia, kad visiems aviacijos darbuotojams suteikiama apsauga pagal ES teisę, tačiau jie gali turėti skirtingas teises ir skirtingo lygio apsaugą priklausomai nuo to, kurios valstybės nacionalinė teisė jiems taikoma. Ši tvarka ypač gali būti kebli orlaivių įguloms, t. y. keleivių salono įgulų nariams ir pilotams[7], nes jų darbo pobūdis yra tarpvalstybinis.

Spaudimas mažinti išlaidas itin konkurencingoje rinkoje paskatino diegti inovacijas. Dėl to darbo jėga taip pat turėjo prisitaikyti prie sparčių aplinkos pokyčių. Kai kurie oro vežėjai ėmė taikyti praktiką (pvz., samdyti orlaivių įgulas per tarpininkus ar kaip savarankiškai dirbančius asmenis arba taikyti principą „mokėk ir skrisk“), kuri daro poveikį orlaivių įgulų darbo ir įdarbinimo sąlygoms ir gali lemti teisinį netikrumą. Keliose valstybėse narėse pastaraisiais metais vykę orlaivių įgulų streikai rodo kai kurių šių įgulų narių nepasitenkinimą dėl pasikeitusių įdarbinimo ir darbo sąlygų.

Veikia daug minimaliuosius standartus nustatančių ES teisės aktų ir darbuotojus (įskaitant orlaivių įgulų narius) apsaugančių nacionalinės teisės aktų. Konkrečiomis ES teisės aktų nuostatomis taip pat siekiama apsaugoti tarpvalstybinę veiklą vykdančius darbuotojus ir užtikrinama, kad orlaivių įgulų nariai galėtų naudotis galimybėmis įsidarbinti ir būtų

[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_lt.pdf.
[3] Eurokontrolės duomenys.
[4] OAG duomenys.
[5] Eurostato 2018 m. duomenys.
[6] Žr. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnį.
[7] Kalbant apie antžeminių paslaugų sektorių, 2019 m. atliekant vertinimą į analizę bus įtrauktas nenumatytas socialinis ES teisės aktų dėl antžeminių paslaugų poveikis, ypač darbo sąlygoms. Dėl skrydžių vadovų žr. COM(2017) 286 *final* ir SWD(2017) 207 *final*.

apsaugoti, kai naudojasi savo teise laisvai judėti vidaus rinkoje. Tačiau Europos Parlamentas, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, valstybės narės, oro vežėjai ir socialiniai partneriai išreiškė susirūpinimą dėl neigiamo kai kurių oro vežėjų tam tikros praktikos poveikio kai kurių orlaivių įgulų įdarbinimo ir darbo sąlygoms. Jie susirūpinę dėl to, kad tai lemia teisinį netikrumą, skirtingus darbuotojų apsaugos lygius ir nevienodas oro vežėjų veiklos sąlygas. Komisijos paprašyta išaiškinti šiuos klausimus.

2015 m. Komisija pristatė Europos aviacijos strategiją[8], kurioje prioritetas teikiamas socialinei darbotvarkei aviacijos srityje. Nuo tada ji ėmėsi veiksmų, kad įgyvendintų visus savo įsipareigojimus. Komisija aktyviai remia socialinį dialogą aviacijos srityje, visų pirma per civilinės aviacijos sektoriaus socialinio dialogo komiteto veiklą. 2016 m. Komisija paskelbė praktinį vadovą dėl taikytinos darbo teisės ir kompetentingų teismų[9]. Siekdama įgyti daugiau žinių apie orlaivių įgulų narių padėtį ir jų įdarbinimo bei darbo sąlygas šių dienų ES aviacijos rinkoje, Komisija užsakė atlikti orlaivių įgulų įdarbinimo ir darbo sąlygų ES aviacijos vidaus rinkoje tyrimą (toliau – *Ricardo* tyrimas)[10]. Be to, ji pasinaudojo išorės tyrimais[11] ir reguliariai keitėsi informacija su suinteresuotaisiais subjektais bei sulaukė jų nuomonių. Atlikdama Oro susisiekimo paslaugų reglamento vertinimą[12], Komisija taip pat vertina nenumatytą socialinį šio teisės akto poveikį, ypač darbo sąlygoms.

2017 m. Europos Parlamentas paragino valstybes nares ir Komisiją imtis spręsti socialines aviacijos sektoriaus problemas, visų pirma labai judžių orlaivių įgulų atveju[13]. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas taip pat paragino Komisiją imtis tolesnių praktinių priemonių, kad būtų išvengta neigiamo poveikio įdarbinimo sąlygoms ir taip būtų sukurtos kokybiškos darbo vietos[14], o Europos regionų komitetas pabrėžė, kad konkurencingas ir tvarus Europos aviacijos sektorius ilgalaikėje perspektyvoje yra labai svarbus vystymuisi tiek vietos, tiek regionų lygmeniu. 2017 m. lapkričio mėn. Europos Parlamentas, Taryba ir Europos Komisija paskelbė apie Europos socialinių teisių ramstį. Jame išdėstyti deramoms, sklandžiai veikiančioms XXI amžiaus Europos darbo rinkoms ir socialinės gerovės sistemoms būtini principai ir teisės.

Šiame kontekste neseniai kelios valstybės narės paragino imtis veiksmų nacionaliniu ir ES lygmenimis, kad aviacijos srityje būtų parengta ir įgyvendinta plataus užmojo ir prasminga socialinė darbotvarkė. Jos pabrėžė, kaip svarbu užtikrinti sveiką ir sąžiningą konkurenciją ir teisingas darbo sąlygas aviacijos sektoriuje, ir paragino Komisiją toliau dirbti „konkrečiomis ir veiksmingomis priemonėmis sprendžiant didžiausias neišspręstas problemas“[15]. Beveik ketvirtadaliui ES aviacijos rinkos atstovaujanti oro vežėjų organizacija ir dvi Europos orlaivių

[8] COM(2015) 598 *final*.
[9] https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1
[10] *Study on the employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market* [bus paskelbtas].
[11] Tyrimai dėl ES aviacijos bendrosios rinkos įgyvendinimo poveikio įdarbinimo ir darbo sąlygoms oro transporto sektoriuje 1997–2010 m. laikotarpiu (2012 m. liepos mėn.) ir dėl įdarbinimo bei darbo sąlygų oro transporto srityje bei oro uostuose (2015 m. spalio mėn.) – *Stear Davies Gleave* tyrimas.
[12] 2008 m. rugsėjo 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1008/2008 dėl oro susisiekimo paslaugų teikimo Bendrijoje bendrųjų taisyklių, OL L 293, 2008 10 31, p. 3.
[13] 2017 m. vasario 16 d. Rezoliucija dėl 2015 m. Europos aviacijos strategijos.
[14] 2016 m. liepos 14 d. nuomonė TEN/581 dėl Europos aviacijos strategijos, kurioje daroma nuoroda į 2015 m. rugsėjo 16 d. nuomonę TEN/565 dėl socialinio dempingo Europos civilinės aviacijos sektoriuje.
[15] 2018 m. spalio 2 d. bendras Belgijos, Danijos, Liuksemburgo, Nyderlandų, Prancūzijos ir Vokietijos pareiškimas dėl aviacijos socialinės darbotvarkės.

įguloms atstovaujančios profesinių sąjungų asociacijos taip pat paragino[16] ES ir nacionalinio lygmens sprendimus priimančius asmenis skubiai „užtikrinti tinkamus socialinius standartus ir visiems vienodas teisingas sąlygas“ ES aviacijos rinkoje, ypač daug dėmesio skiriant orlaivių įguloms.

Šioje ataskaitoje Komisija apžvelgia pažangą, padarytą įgyvendinant aviacijos socialinę darbotvarkę, nustatytą 2015 m. aviacijos strategijoje. Ataskaitoje daugiausia dėmesio skiriant orlaivių įguloms ir atsižvelgiant į Komisijos politinius prioritetus dėl darbo vietų, ekonomikos augimo ir teisingumo, apžvelgiamos svarbiausios šių dienų galimybės ir sunkumai, tenkantys orlaivių įguloms, remiantis *Ricardo* tyrime, kuriame nagrinėtos svarbiausios Europos orlaivių įgulų organizacijų nurodytos problemos, nustatytais faktais, ir kartu siekiama, kad judžios orlaivių įgulos turėtų daugiau teisinio tikrumo. Joje taip pat nurodomi kai kurie konkretūs veiksmai, kurių reikėtų imtis stiprinant aviacijos socialinę darbotvarkę artimiausiu laikotarpiu.

2. DARBO VIETOS IR ĮDARBINIMAS DABARTINĖJE AVIACIJOS RINKOJE

Aviacija yra svarbus užimtumo šaltinis. Apskaičiuota, kad 2016 m. Sąjungos aviacijos sektorius tiesiogiai sukūrė 2 mln. darbo vietų, iš kurių 18,8 proc. buvo darbo vietos oro transporto bendrovėse, o iš viso padėjo sukurti 9,4 mln. darbo vietų[17]. ES oro transporto sektoriuje[18] tiesiogiai dirba 437 000 darbuotojų (193 000 moterų ir 244 000 vyrų)[19]. Tikimasi, kad aviacijoje ir toliau bus kuriama daugiau darbo vietų[20]. Konkrečių su orlaivių įgulomis susijusių skaičių nėra.

Praeityje oro vežėjai savo orlaivius ir jų įgulas tradiciškai įkurdindavo vienoje šalyje, t. y. toje valstybėje, kurioje buvo jų pagrindinė verslo vieta[21]. Toje vietoje jų orlaivių įgulų nariai būdavo įdarbinami, ten jiems būdavo taikomi socialinės teisės aktai ir tos vietos jurisdikcija. Liberalizuotoje ir konkurencingoje rinkoje, kurioje reikia didesnio lankstumo ir išlaidų efektyvumo, oro vežėjų verslo modeliai labai pasikeitė. Šiomis aplinkybėmis šiame sektoriuje, kaip ir daugelyje kitų ekonomikos sektorių, vystėsi įvairios užimtumo formos ir praktika. Pigių skrydžių, įprastai vykdomų iš taško į tašką, verslas nuo 2007 iki 2016 m. išaugo 61 proc.[22] ir užėmė beveik 50 proc. ES vidaus rinkos pagal siūlomų sėdimų vietų skaičių[23]. Daugėjant maršrutų iš taško į tašką, veiklos bazių skaičius nuo 2008 m. tolygiai auga, o to paties oro vežėjo orlaivių ir jų įgulų pagrindinė buvimo vieta vis dažniau yra ne pagrindinėje to oro vežėjo verslo vietoje, o kitų valstybių narių teritorijoje ar kartais net trečiosiose šalyse. Kaip akcentuota *Ricardo* tyrime, kelių užsienyje esančių veiklos bazių naudojimas yra išskirtinis pigių skrydžių bendrovių bruožas. Vis dėlto ir kai kurie tradiciniai oro vežėjai pradėjo ribotu mastu kurti papildomas veiklos bazes.

[16] *A social agenda for European Aviation* (Europos aviacijos socialinė darbotvarkė), Oro vežėjų koordinavimo platforma (ACP), Europos skrydžių įgulų asociacija (ECA) ir Europos transporto darbuotojų federacija (ETF), 2018 m. spalio 2 d.
[17] https://aviationbenefits.org/media/166344/abbb18_full-report_web.pdf.
[18] Neįskaitant oro uostų veiklos ir orlaivių arba jų variklių remonto ir techninės priežiūros darbų.
[19] Eurostato 2018 m. antrojo ketvirčio duomenys.
[20] *Airbus* prognozių duomenimis, 2017–2037 m. laikotarpiu visame pasaulyje reikės 538 000 daugiau pilotų (219 000 – Azijos ir Ramiojo vandenyno regione, 68 000 – Šiaurės Amerikoje, 94 000 – Europoje, 57 000 – Artimuosiuose Rytuose, 52 000 – Lotynų Amerikoje, 25 000 – Afrikoje ir 23 000 – Rusijoje ir Vidurinėje Azijoje).
[21] Žr. Oro susisiekimo paslaugų reglamento 2 straipsnio 26 dalį.
[22] Eurokontrolės duomenys.
[23] OAG vasaros sezono tvarkaraščių duomenys.

Ši tendencija sustiprino tarpvalstybinį orlaivių įgulų veiklos pobūdį, o jų teisinis statusas pagal ES ir nacionalinę teisę tapo sudėtingesnis. Visų pirma dėl to atsirado neaiškumų, kaip nustatyti, kuris teismas turi jurisdikciją ir kokia darbo teisė taikoma orlaivių įgulų narių, priskirtų pagrindinei buvimo vietai, kuri yra ne pagrindinėje oro vežėjo verslo vietoje, darbo sutartims.

Oro susisiekimo paslaugų reglamente, kuris yra ES aviacijos vidaus rinkos teisinis pagrindas, pripažinta, kad „vis didesnę svarbą įgauna keliose valstybėse narėse veiklos bazes turintys oro vežėjai“ (4 konstatuojamoji dalis), ir nustatyta, kad „[v]alstybės narės turėtų užtikrinti, kad Bendrijos oro vežėjo, teikiančio oro susisiekimo paslaugas iš veiklos bazės už valstybės narės, kurioje yra to Bendrijos oro vežėjo pagrindinė verslo vieta, teritorijos ribų, darbuotojams būtų tinkamai taikomi Bendrijos ir nacionaliniai socialinės srities teisės aktai“ (9 konstatuojamoji dalis). Taigi, Oro susisiekimo paslaugų reglamento taikymas nedaro poveikio atitinkamų ES teisės ir nacionalinės teisės aktų, skirtų darbuotojų apsaugai, kaip antai socialinės apsaugos taisyklių, taikymui. Šioje ataskaitoje daugiausia dėmesio skiriama toms taisyklėms, kurios, atsižvelgiant į dabartines tendencijas rinkoje, yra aktualios orlaivių įguloms.

3. SOCIALINIS ASPEKTAS KAIP SAUGOS VERTINIMO DALIS

Sauga yra pagrindinis aviacijos prioritetas. ES aviacijos saugos taisyklės aviacijos darbuotojams taikomos vienodai, neatsižvelgiant į jų sutartinius santykius su oro vežėju. ES aviacijos saugos taisyklėse vartojama sąvoka „pagrindinė buvimo vieta“, kuria remiantis apskaičiuojami skrydžių ir darbo laiko apribojimai. Pagrindinė buvimo vieta apibrėžiama kaip „įgulos nariui oro vežėjo priskirta vieta, kurioje paprastai prasideda ir baigiasi jo darbo laikas arba darbo laikų seka ir kurioje įprastomis aplinkybėmis oro vežėjas nėra atsakingas už atitinkamo įgulos nario apgyvendinimą“[24].

Skirtingų įdarbinimo sąlygų galimas poveikis saugai yra vertinamas labai rimtai ir jį nuolat analizuoja Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūra (EASA) ir Komisija. Po dviejų pastarojo meto iniciatyvų socialinis aspektas buvo dar tvirčiau įtrauktas į oro vežėjų saugos vertinimus.

2017 m. rugpjūčio mėn. Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūra pateikė **rekomendacijas dėl komercinių oro vežėjų naujų verslo modelių**[25]. Turint omenyje orlaivių įgulų narių sudarytų ir sutartimi įformintų susitarimų įvairovę (pvz., laikinojo įdarbinimo modeliai, įdarbinimas per tarpininkus ar savarankiškas darbas), ataskaitoje rekomenduota, kad oro vežėjai, vertindami kelis oro vežėjo saugos valdymo sistemos rodiklius, stebėjimą vykdytų atsižvelgdami į sutarties rūšį arba personalo kategoriją.

Taip pat **naujajame Pagrindiniame aviacijos saugos reglamente**[26], kuris įsigaliojo 2018 m. rugsėjo 11 d., atsižvelgiama į socialinius ir ekonominius veiksnius siekiant spręsti socialinės ir ekonominės rizikos aviacijos saugai klausimą. Be to, kai EASA rengia taisykles, galinčias

[24] Žr. 29 išnašą.

[25] *EASA Practical Guide, Management of hazards related to new business models of commercial air transport operators* (EASA praktinis vadovas „Su naujais komercinių oro vežėjų verslo modeliais susijusių pavojų valdymas“).

[26] 2018 m. liepos 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1139 dėl bendrųjų civilinės aviacijos taisyklių ir kuriuo įsteigiama Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūra, OL L 212, 2018 8 22, p. 1.

turėti reikšmingą socialinį poveikį, ji privalo tinkamai konsultuotis su suinteresuotaisiais subjektais, įskaitant ES socialinius partnerius.

4. ORLAIVIŲ ĮGULŲ GALIMYBĖS IR IŠŠŪKIAI DABARTINĖJE ES AVIACIJOS RINKOJE

4.1. Pritraukti ir mokyti jaunimą reiškia išsaugoti ir kurti aukštos kvalifikacijos darbo vietas oro transporto sektoriuje

Europos aviacijos sektoriaus ateitis priklauso nuo jo gebėjimo pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos darbo jėgą. Remiantis prognozėmis, 2017–2037 m. laikotarpiu visame pasaulyje reikės 538 000 daugiau pilotų[27].

Suinteresuotieji subjektai, ypač profesinės sąjungos, kai kurie oro vežėjai ir Europos Parlamentas išreiškė susirūpinimą dėl to, kad pilotai turi mokėti už savo mokymą, pavyzdžiui, už skrydžio maršrutu mokymą (angl. *line training*) tuo metu, kai dirba įprastinį komercinės paskirties orlaivių pilotų darbą.

Norint tapti pilotu reikia ilgai mokytis ir tai brangiai kainuoja. Apskritai ši profesija įgyjama per tris pagrindinius etapus, kurie yra: **pagrindinis mokymas**, po kurio įgyjama oro linijų transporto piloto licencija (ATPL)[28]; **orlaivio tipo kvalifikacijos** įgijimas, po kurio pilotas gali pilotuoti konkretaus tipo orlaivį; **skrydžio maršrutu mokymas**, per kurį pilotas įgyja nuolatiniam pilotui reikalingą skrydžių patirtį, vykdydamas komercinius skrydžius su keleiviais kaip nuolatinis pilotas (antrasis arba trečiasis pilotas), kartu su kapitonu, kuris yra skrydžio maršrutu mokymo instruktorius.

Pilotų mokymo praktika per pastaruosius dešimtmečius labai pasikeitė. Anksčiau už savo pilotų mokymą paprastai mokėjo oro vežėjai, o pilotai dėl to labai dažnai tam tikrą metų skaičių būdavo susaistyti su savo darbdaviu. Taip pat daug pilotų ateidavo dirbti į šį sektorių iš kariuomenės. *Ricardo* tyrime akcentuojama, kad dabar visose mokymo pakopose dauguma pilotų turi prisidėti (iš dalies) prie jo finansavimo. Dauguma jų turi mokėti už savo pagrindinį mokymą ir už orlaivio tipo kvalifikaciją. Tokios išlaidos paprastai yra reikiamo išsilavinimo įgijimo (panašiai kaip ir kitų profesijų) išlaidos, kurios aviacijos atveju yra itin didelės: pagrindinis mokymas gali kainuoti iki 100 000 EUR, o orlaivio tipo kvalifikacijos įgijimas kainuoja apie 30 000 EUR.

4.1.1. Principas „mokėk ir skrisk“

Dabar skrydžio maršrutu mokymą gali organizuoti darbdavys, kaip neseniai išmokyto piloto darbo dalį, arba pilotams gali reikėti patiems susimokėti, kad įgytų skrydžių patirties. *Ricardo* tyrime pažymima, kad pastaroji padėtis paprastai vadinama „mokėk ir skrisk“ (angl. *pay-to-fly*) arba savarankiškai finansuojamu skrydžio maršrutu mokymu. ES lygmeniu nėra visuotinai sutartos apibrėžties, ką reiškia „mokėk ir skrisk“[29]. Nėra aiškios informacijos, ar

[27] Žr. 20 išnašą.

[28] Įgyta licencija „įšaldoma“ iki tol, kol pilotas baigs reikiamą skrydžio maršrutu mokymą. Toks pilotas gali skraidyti kaip antrasis pilotas arba trečiasis pilotas.

[29] „Mokėk ir skrisk“ šiame tyrime ir šioje ataskaitoje paprastai reiškia tokią padėtį, kai, vykdant skrydžio maršrutu mokymą, pilotas valdo komercinės paskirties orlaivį (pvz., per pajamų duodantį skrydį) ir moka oro vežėjui už savo mokymą. Pilotas gali būti sudaręs sutartį su tuo oro vežėju arba jos nesudaręs. Pažymėtina, kad

tokios programos yra plačiai paplitusios Europoje. Kad įgytų reikiamą skrydžių patirtį, 2,2–6,1 proc. pilotų[30], dalyvavusių apklausoje per *Ricardo* tyrimą, skraidydami komerciniais skrydžiais turėjo prisidėti finansiškai. Ir atvirkščiai, per pastaruosius trejus metus 19 iš 27 apklaustų oro vežėjų tokių programų netaikė (arba jose nedalyvavo)[31]. Dalyvavimo tokiose programose potencialios priežastys gali būti šios: 1) greičiau įgyti kvalifikaciją dirbti orlaivio kapitonu ir apskritai 2) padidinti savo įsidarbinimo galimybes[32]. Jaunesni, mažiau patyrę pilotai paprastai būna labiau linkę dalyvauti tokiose programose.

„Mokėk ir skrisk“ pobūdžio veikla nėra konkrečiai reglamentuojama ar uždrausta ES ar nacionaliniu lygmeniu. Tačiau kai kurios šalys, tokios kaip Prancūzija ar Vokietija, mano, kad tokia praktika gali būti darbo santykių dalis, todėl pilotas už tai mokėti neturėtų[33]. Šiomis aplinkybėmis taip pat galima pažymėti, kad Komisijos **pasiūlyme dėl Direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje**[34] darbdaviai įpareigojami nemokamai mokyti darbuotojus, kai šis mokymas yra privalomas pagal ES ar nacionalinės teisės aktus arba pagal atitinkamas kolektyvines sutartis.

4.1.2. Mokymo kokybė

Orlaivių įgulų mokymo politikos grupė[35] išreiškė susirūpinimą dėl sertifikuotų lakūnų mokyklų siūlomų mokymo programų kokybės. Šių mokyklų auklėtinių įgyjami įgūdžiai gali ne visada atitikti oro vežėjų reikalaujamus įgūdžius. Didelei ES rinkos daliai atstovaujantys oro vežėjai pranešė, kad didelė oro vežėjų transporto piloto licenciją turinčių pilotų dalis neatitinka oro vežėjų pradinių priėmimo į darbą reikalavimų. Tai didelė problema jauniems pilotams, kurie, įgiję brangiai kainavusį išsilavinimą, gali nesugebėti gauti darbo. Be to, ilgainiui gali pradėti trūkti kvalifikuotų ir tinkamų įdarbinti pilotų ir tai gali turėti įtakos aviacijos pramonės augimui.

Darbo jėgai civilinės aviacijos srityje, įskaitant orlaivių įgulas, poveikį turės ir naujų technologijų plėtra ir automatizacija, kaip antai bepiločių orlaivių naudojimas. 2018 m. lapkričio 20 d. Komisijos surengtoje konferencijoje dėl automatizacijos transporto sektoriuje ir jos poveikio darbo jėgai buvo nurodytas poreikis, vykstant šioms permainoms, kartu spręsti skaitmeninės atskirties ir nelygybės problemas, panaikinti kvalifikuotų darbuotojų trūkumą ir pasirengti spręsti problemą, susijusią su tuo, kad darbo vietas bus galima lengviau perkelti į kitas pasaulio šalis[36].

---

skrydžio maršrutu mokymas gali būti ir dažnai būna sujungiamas su orlaivio tipo kvalifikacijos įgijimu, kuris nebuvo laikomas „mokėk ir skrisk“ sistemos dalimi.

[30] Priklausomai nuo to, ar atsakymas susijęs ir su orlaivio tipo kvalifikacijos įgijimu.

[31] Iš 8 oro vežėjų, kurie teigė, kad naudojosi tokiomis programomis, keturi buvo tradiciniai vežėjai, teikiantys reguliariojo oro susisiekimo paslaugas, viena pigių skrydžių bendrovė, vienas vežėjas, save įvardijęs kaip „kitas“, ir du nenurodyti subjektai.

[32] Dauguma pilotų, dalyvavusių apklausoje per *Ricardo* tyrimą (62,5 proc.), tokiose programose dalyvavo tikėdamiesi gauti nuolatines pareigas. Taip pat teigta, kad dalyvavimas tokiose programose gali būti vienintelis būdas būti įdarbintam vieno oro vežėjo. *Ricardo* tyrime dėl to nepateikta jokių papildomų faktų, taip pat nepateikta duomenų apie tai, koks yra nurodytų 1 ir 2 priežasčių dažnumo santykis.

[33] Tokie elementai kaip priklausomybė ar ilgiau trunkantys santykiai su oro vežėju gali būti faktinių darbo santykių požymiai.

[34] COM(2017) 797 *final*.

[35] Ji padeda EASA, konsultuodama komercinės aviacijos pilotų mokymo klausimais.

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

VEIKSMAI[37]

Komisija, padedama Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūros (EASA) ir glaudžiai bendradarbiaudama su suinteresuotaisiais subjektais, toliau tirs, kaip nuo tradicinio mokymo proceso būtų galima laipsniškai pereiti prie įrodymais ir gebėjimais pagrįsto mokymo, kad būtų užtikrinama aukščiausio lygio aviacijos sauga, kartu atsižvelgiant į pilotų įsidarbinimo galimybes ateityje.

Komisija [ragina teisės aktų leidėją priimti pasiūlymą dėl Direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų ir] stebės, kaip ši direktyva (kai ji bus perkelta į nacionalinę teisę) paveiks orlaivių įgulų narių mokymą.

Siekdama padėti visų rūšių transporto darbuotojams prisitaikyti prie transporto automatizacijos, be kita ko, mokytis ir persikvalifikuoti, Komisija 2019 m. pradės tyrimą, padėsiantį nustatyti įvairias politikos galimybes.

4.2. Tolesnis ES aukštų socialinių standartų taikymas orlaivių įguloms ir skatinimas jų laikytis: *tendencijos ir iššūkiai*

4.2.1. Taikytina teisė ir kompetentinga jurisdikcija

Ricardo tyrimo duomenimis, dauguma apklausoje dalyvavusių orlaivių įgulų narių (82 proc. pilotų ir 88 proc. keleivių salono įgulos narių) teigė, kad jų darbo sutartims taikytina teisė yra jų pagrindinės buvimo vietos teisė. Nustatyta, kad tie oro vežėjai, kurie yra linkę turėti kelias veiklos bazes, kuriose įkurdintos jų orlaivių įgulos, dažniau taiko tos šalies, kurioje yra jų pagrindinė verslo vieta, teisę nepriklausomai nuo to, kur įsikūrę jų darbuotojai.

Dėl didelio orlaivių įgulų judumo gali būti sunku nustatyti, į kokių socialinės apsaugos teisės aktų ir kokios darbo teisės taikymą jie turi teisę ir kuriame teisme jie gali ginti savo teises.

Reglamente dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo[38] pateiktos koordinavimo taisyklės siekiant apsaugoti Europoje judančių darbuotojų teises į socialinę apsaugą. Paprastai asmenims taikomi vienos valstybės narės teisės aktai. Konkrečiu orlaivių įgulų atveju taikomi tos valstybės narės, kurioje yra orlaivio įgulos pagrindinė buvimo vieta, kaip apibrėžta aviacijos saugos teisės aktuose[39], teisės aktai. Šio siejamojo veiksnio nustatymas padėjo padidinti orlaivių įgulų narių socialinės apsaugos teisinį tikrumą.

Europos teisminio tinklo civilinėse ir komercinėse bylose 2016 m. parengtame praktiniame vadove[40] pateikta gairių, kurios itin aktualios judžioms orlaivių įguloms. Individualią darbo sutartį sudarančios šalys gali rinktis sutarčiai taikytiną nacionalinę teisę ir kompetentingą jurisdikciją. Siekiant apsaugoti darbuotoją, kaip silpniausią sutarties šalį,

[37] Taip pat žr. šios ataskaitos išvadoje nurodytus horizontaliuosius veiksmus.
[38] 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 883/2004 dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo su pakeitimais, padarytais Reglamentu (ES) Nr. 465/2012.
[39] 2014 m. sausio 29 d. Komisijos reglamentas (ES) Nr. 83/2014, kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 965/2012, kuriuo pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (EB) Nr. 216/2008 nustatomi su orlaivių naudojimu skrydžiams susiję techniniai reikalavimai ir administracinės procedūros, FTL dalis, ORO.FTL.105 (14 apibrėžtis).
[40] https://publications.europa.eu/lt/publication-detail/-/publication/41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1.

jurisdikcijos pasirinkimas galioja tik griežtomis sąlygomis, nustatytomis **Reglamente „Briuselis I“**[41], kuriame pateiktos tarpvalstybinių aplinkybių taisyklės. **Reglamento „Roma I“**[42] taisyklėmis dėl taikytinos teisės užtikrinama, kad darbuotojai, nepriklausomai nuo jų pasirinkimo, turėtų teisę į apsaugą pagal privalomas atitinkamos valstybės teisės nuostatas, kurios būtų taikomos, jei tokio pasirinkimo nebūtų. Ši teisė – tai visų pirma tos vietos, kurioje arba iš kurios darbuotojai įprastai atlieka savo darbą, teisė. Žodžius „arba iš kurios“ ES teisėkūros institucijos įtraukė atsižvelgdamos į Komisijos pasiūlymą[43], kad šią taisyklę būtų galima taikyti orlaiviuose dirbančiam personalui.

ES Teisingumo Teismas savo svarbiame sprendime išaiškino, kaip nustatyti vietą, kurioje arba iš kurios darbuotojai įprastai dirba, kilus ginčui konkrečiai dėl orlaivių įgulų[44]. Teismas nusprendė, kad nustatant tą vietą svarbus veiksnys yra orlaivio įgulos „pagrindinė buvimo vieta“, kaip apibrėžta ES skrydžių saugos taisyklėse. Jos svarba šiuo atžvilgiu būtų galima abejoti tik tuo atveju, jeigu būtų užmegzti glaudesni ryšiai su kita vieta, kuri nėra pagrindinė buvimo vieta,[45] o tai reikia įvertinti kiekvienu konkrečiu atveju. Teismas taip pat nusprendė, kad įprastinė darbo vieta negali būti prilyginama „orlaivio valstybei“[46]. Ta byla buvo iškelta dėl Reglamento „Briuselis I“ taikymo, tačiau tie patys aspektai yra vienodai aktualūs ir nustatant taikytiną teisę, nuo kurios negalima nukrypti pagal Reglamentą „Roma I“. Šiuo atžvilgiu Reglamente „Roma I“ vartojama ta pati įprastinės darbo vietos sąvoka. Teismas konkrečiai nustatė, kad abu šie teisės aktai turėtų būti nuosekliai aiškinami ir taikomi.

Komisija, pastaruoju metu bendraudama su valstybėmis narėmis, Europos Parlamentu ir socialiniais partneriais, atkreipė dėmesį į šią teismų praktikos raidą. Ji išreiškė viltį, kad ES aviacijos vidaus rinkoje veikiančios bendrovės laikosi visų taikytinų Europos ir nacionalinės teisės aktų.

Atlikdama Oro susisiekimo paslaugų reglamento, apimančio svarbiausius aviacijos vidaus rinkos aspektus, vertinimą Komisija vertina, *inter alia*, nenumatytą socialinį šio teisės akto poveikį, ypač darbo sąlygoms. Tuo pat metu ji užsakė atlikti tyrimą rengdamasi būsimam poveikio vertinimui prieš galimą visų Oro susisiekimo paslaugų reglamento aspektų peržiūrą.

VEIKSMAI

Kad būtų atsižvelgta į neseniai priimtus ES Teisingumo Teismo sprendimus, Komisija toliau bendradarbiaus su Europos teisminiu tinklu siekdama didinti informuotumą apie neseniai priimtus ES Teisingumo Teismo sprendimus ir jų poveikį su tarptautine jurisdikcija ir darbo sutartims taikytina teise susijusiems klausimams, be kita ko, galbūt atnaujins 2016 m. praktinį vadovą, parengtą dėl reglamentų „Roma I“ ir „Briuselis I“.

Komisija atlieka tyrimą, padėsiantį jai įvertinti, ar reikia imtis papildomų priemonių siekiant gerinti ES aviacijos vidaus rinkos veikimą, *inter alia*, kad judžios orlaivių įgulos, įskaitant ES

[41] 2012 m. gruodžio 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1215/2012 dėl jurisdikcijos ir teismo sprendimų civilinėse ir komercinėse bylose pripažinimo ir vykdymo, OL L 351, 2012 12 20, p. 1.
[42] 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 593/2008 dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I) (OL L 177, 2008 7 4, p. 6).
[43] KOM(2005) 650 galutinis.
[44] 2017 m. rugsėjo 14 d. Sprendimas *Nogueira ir kiti*, sujungtos bylos C-168/16 ir C-169/16.
[45] Žr. sprendimo 73 punktą.
[46] Žr. sprendimo 75 ir 76 punktus.

dirbančias įgulas iš ES nepriklausančių valstybių, turėtų daugiau teisinio tikrumo dėl jų darbo sutartims taikytinos teisės.

Komisija ragina valstybes nares tinkamais būdais užtikrinti galiojančių taisyklių vykdymą nacionaliniu lygmeniu, taip pat nuolatinę atitiktį ES teisei, kaip ją išaiškino ES Teisingumo Teismas.

4.2.2. Įdarbinimas per tarpininkus, įskaitant darbą per laikinojo įdarbinimo įmones

Kaip patvirtinta *Ricardo* tyrimu, įvairios užimtumo formos ar darbo organizavimo būdai, tokie kaip netiesioginio įdarbinimo susitarimai, trumpalaikės darbo sutartys ar savarankiškas darbas, aviacijos vidaus rinkoje taikomi kaip alternatyva tradicinei neterminuotai darbo sutarčiai. Visų pirma Europos socialiniai partneriai, taip pat kai kurios valstybės narės išreiškė susirūpinimą dėl kai kurių šių darbo formų neigiamo poveikio orlaivių įgulų narių įdarbinimo ir darbo sąlygoms rizikos. Reiškiamas susirūpinimas ir dėl nevienodų sąlygų, kurios susidaro kai kuriems oro vežėjams piktnaudžiaujant taikytinos darbo teisės nuostatomis arba jas apeinant ir kurios nepalankios tiems oro vežėjams, kurie iš tiesų laikosi atitinkamų ES ir nacionalinių taisyklių.

Aviacijos sektoriuje nuo seno yra aukštos kvalifikacijos darbo vietų pasiūla ir daugeliu atvejų geresnės nei vidutinės orlaivių įgulų įdarbinimo ir darbo sąlygos[47]. Kaip matyti iš *Ricardo* tyrimo, daugeliu atvejų taip yra iki šiol: tiesioginės ir neterminuotos darbo sutarties sudarymas su oro vežėju tebėra pagrindinė 80 proc. keleivių salono įgulos narių ir 82 proc. pilotų, dirbančių Europos Sąjungoje, įsidarbinimo forma[48]. Dabartinis uždavinys – užtikrinti, kad darbdaviai gebėtų pakankamai lanksčiai prisitaikyti prie ekonominės aplinkos pokyčių, o kartu būtų užtikrinamos kokybiškos darbo sąlygos ir vienodos veiklos sąlygos laikantis atitinkamų ES teisės normų ir principų[49].

Ricardo tyrime pažymima, kad yra sunku surinkti patikimų duomenų apie naudojimąsi laikinojo įdarbinimo įmonių arba kitų tarpininkaujančių organizacijų paslaugomis[50]. Dauguma apklausoje dalyvavusių oro vežėjų teigė, kad nebuvo samdę orlaivių įgulos narių per tarpininką, ir manė, kad pastaraisiais metais tai nepasikeitė. Tačiau, šio tyrimo duomenimis, nuo 9 iki 19 proc. keleivių salono įgulos narių[51] ir apie 8 proc. pilotų teigė, jog yra **įdarbinti per kokios nors formos tarpininkaujančią organizaciją**, o didžioji dauguma per tokį tarpininką pasamdytų asmenų dirbo pigių skrydžių bendrovėms (97 proc. apklausoje dalyvavusių keleivių salono įgulos narių ir 69 proc. dalyvavusių pilotų). Pagal sutartį su tarpininkaujančia organizacija dažniau dirba jauni keleivių salono įgulos nariai[52].

[47] Pavyzdžiui, nors išaugo darbo per laikinojo įdarbinimo įmones ir savarankiško darbo mastai, jų lygis tebėra kur kas mažesnis negu kituose visos ekonomikos sektoriuose (žr. SWD(2015) 261).

[48] Vis dėlto šie skaičiai labai skiriasi priklausomai nuo oro vežėjo tipo ir orlaivio įgulos nario amžiaus.

[49] Žr. dok. SWD(2018) 67, kuriame primenama apie kiekvieno iš socialinių teisių ramsčio pagrindinių principų teisinį pagrindą ir apie tai, kaip jis įgyvendinamas.

[50] Daugelis apklausos respondentų negalėjo nurodyti, per kokios formos tarpininkaujančią organizaciją jie buvo įdarbinti. Jie ne visada gebėjo nurodyti ir savo tikrąjį darbdavį.

[51] 19 proc. keleivių salono įgulos narių per apklausą teigė, kad yra sudarę darbo sutartį su tarpininkaujančia įgulų komplektavimo agentūra, o apklausoje dalyvavę oro vežėjai nurodė, kad pagal tokias sutartis įdarbina 9 proc. keleivių salono įgulos narių.

[52] Tokių darbuotojų dalis yra didesnė 18–29 metų grupėje (34 proc.) ir 30–39 metų grupėje (27 proc.), palyginti su 40–49 metų grupe (11 proc.) ir 50–59 metų grupe (3 proc.). Pagal tokias sutartis dirbančių visų amžiaus grupių pilotų dalis yra palyginti nedidelė.

Įdarbinimas per tarpininkus apima įvairių formų susitarimus ir pagal juos kartais gali būti sukuriamos sudėtingos darbo santykių grandinės. Dėl to orlaivių įgulų nariams kartais sunku žinoti, kas yra tikrasis jų darbdavys. Kai kurie iš jų gali būti sudarę darbo sutartį arba palaikyti darbo santykius su laikinojo įdarbinimo įmone ir būti laikinai paskirti dirbti oro vežėjui, kurio bendrovė prižiūri jų darbą ir jiems vadovauja. Tokius laikinuosius darbuotojus gina **Direktyva dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones**[53], kurioje nustatyta, kad darbuotojams, kuriuos įdarbina laikinojo įdarbinimo įmonė ir kurie laikinai dirba prižiūrimi ir vadovaujami įmonės laikinojo darbo naudotojos, turi būti suteiktos bent tokios pačios pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos kaip ir tuo atveju, jeigu jie būtų tos įmonės tiesiogiai įdarbinti į tą pačią darbo vietą. Tai taikoma visu jų paskyrimo į įmonę laikinojo darbo naudotoją laikotarpiu.

Orlaivių įgulos taip pat gali būti įdarbinamos kitokios formos tarpininkaujančios agentūros arba oro vežėjo patronuojamosios įmonės (žmogiškųjų išteklių agentūros). Tokia praktika yra ypač paplitusi tarp kelių oro vežėjų ir įprastesnė jaunesniems orlaivių įgulų nariams, ateinantiems dirbti į šią rinką.

Sąlygos, kuriomis bendrovės gali naudotis darbo jėga per tarpininkus, įskaitant laikinojo įdarbinimo įmones, skiriasi priklausomai nuo valstybių narių teisės aktų. Tačiau visose valstybėse narėse kompetentingos institucijos, ypač darbo inspekcijos, ir kompetentingi nacionaliniai teismai turi stebėti ir vertinti kiekvieną įtariamą piktnaudžiavimo atvejį, atsižvelgdami į atitinkamas ES ir nacionalines taisykles. Taip pat reikia didinti teisinį tikrumą. Tokiomis aplinkybėmis svarbu skirti neteisėtas situacijas nuo tokių, kurios yra labai sudėtingos, bet teisėtos. Be to, tarpininkai arba įdarbinimo agentūros gali būti įsikūrę kitoje valstybėje narėje nei ta, kurioje įsikūręs oro vežėjas ir (arba) darbuotojas (žr. 4.2.3 skirsnį). Visoje ES reikėtų toliau skatinti glaudesnį darbo inspekcijų bendradarbiavimą.

ES lygmeniu nustatytos aviacijos saugos taisyklės gali daryti poveikį išorės darbuotojų, samdomų antžeminiams darbams, naudojimui bendrovėje. Bent pusė bet kurios pamainos personalo, atliekančio techninės priežiūros darbus kiekvienoje dirbtuvėje, angare ar orlaiviams laikyti skirtoje oro uosto zonoje, turėtų būti įdarbinti darbuotojai, kad būtų užtikrintas organizacijos stabilumas[54]. Orlaivių įgulų atveju ES saugos taisyklės vienodai taikomos visai įgulai nepriklausomai nuo jos narių statuso – ar jie įdarbinti, ar dirba savarankiškai, o oro vežėjams rekomenduojama nustatyti ir mažinti bet kokią konkrečią riziką savo saugos valdymo sistemoje[55].

VEIKSMAI
Komisija, glaudžiai bendradarbiaudama su Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūra ir suinteresuotaisiais subjektais, imsis būtinų priemonių užtikrinti, kad oro vežėjų saugos valdymo sistemose būtų atsižvelgiama į visas užimtumo formas ir darbo organizavimo būdus, be kita ko, į darbuotojus, samdomus per tarpininkus, ir savarankiškai dirbančius asmenis.

[53] 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, OL L 327, 2008 12 5.

[54] Priimtinos atitikties užtikrinimo priemonės (angl. *Acceptable Means of Compliance, AMC 145.A.30(d) Personnel requirements*), paskelbtos EASA pagal Komisijos reglamentą (ES) Nr. 1321/2014 dėl orlaivių nepertraukiamojo tinkamumo skraidyti ir aviacijos produktų, dalių bei prietaisų tinkamumo naudoti ir šias užduotis atliekančių organizacijų bei darbuotojų patvirtinimo, OL L 362, 2014 12 17, p. 1.

[55] Taip pat žr. 3 skirsnį.

Komisija ragina valstybes nares tinkamais būdais užtikrinti galiojančių taisyklių dėl laikinojo įdarbinimo įmonių įdarbintų darbuotojų apsaugos vykdymą nacionaliniu lygmeniu, taip pat nuolatinę atitiktį ES teisei.

4.2.3. Darbuotojų komandiravimas

Kilo klausimų dėl to, kokiu mastu yra naudojamasi pilotų ir keleivių salono įgulos narių komandiravimu ir kiek jiems taikytina Darbuotojų komandiravimo direktyva[56]. Vienas ypač aktualus klausimas yra tai, ar kai kurie oro vežėjai apeina šias taisykles siųsdami darbuotojus, dirbančius pagal mažiau apmokamas sutartis, į valstybes, kuriose pragyvenimo išlaidos yra didesnės.

Ricardo tyrime teigiama, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva[57] iš esmės taikoma laikinojo įdarbinimo įmonių ar įdarbinimo agentūrų teikiamoms tarpvalstybinėms paslaugoms. Tyrime nagrinėtos dvi papildomos situacijos, galinčios patekti į šios direktyvos taikymo sritį: orlaivių su įgula nuoma ir laikinas orlaivių įgulų paskyrimas į veiklos bazę, kuri yra ne jų pagrindinėje buvimo vietoje.

Iš tyrimo taip pat matyti, kad aviacijoje palyginti nedažnai naudojama įgula, laikinai perkelta dirbti kitur iš jos pagrindinės buvimo vietos. 6 proc. keleivių salono įgulos narių ir 12 proc. pilotų nurodė, kad buvo kokia nors forma laikinai paskirti dirbti kitoje valstybėje narėje. 18 iš 24 oro vežėjų teigė, kad nesiuntė įgulų dirbti kitur iš jų pagrindinės buvimo vietos. Be to, šiuo tyrimu patvirtinta, kad orlaivių su įgula nuoma nėra dažnas reiškinys. Tik 4 iš 23 oro vežėjų nurodė, kad naudojasi darbuotojais, laikinai dirbančiais iš kitos bazės, kuri nėra pagrindinė jų buvimo vieta, pagal nuomos sutartį[58].

Suinteresuotųjų subjektų apklausos taip pat patvirtina, kad Darbuotojų komandiravimo direktyva apskritai netaikoma orlaivių įguloms. Tačiau kai kurie tyrime dalyvavę respondentai nurodė, kad suinteresuotieji subjektai, įskaitant nacionalines institucijas, nepakankamai žinojo apie teises, galiojančias toje valstybėje narėje, į kurią tie darbuotojai buvo laikinai paskirti, ir darbdavys nesuteikė pakankamai informacijos apie tas teises. Suinteresuotieji subjektai taip pat nurodė, kad yra su taisyklių laikymosi užtikrinimu susijusių sunkumų – visų pirma klausimas, kas yra atsakingas už tų taisyklių laikymosi užtikrinimą.

Nuomos su įgula veikla dar labiau didina teisinės orlaivių įgulų padėties sudėtingumą, nes taip išnuomotas orlaivis su įgula yra eksploatuojamas kito oro vežėjo (nuomininko) vardu. Šiai veiklai gali būti naudojami orlaiviai ir orlaivių įgulos iš ES nepriklausančių valstybių. Per *Ricardo* tyrimą atlikti šios srities tyrimai atskleidė, kad darbuotojų atstovai yra susirūpinę dėl galimo naudojimosi orlaivio su įgula nuomos susitarimais siekiant išvengti streikų ar socialinės ir darbo teisės nuostatų taikymo[59].

---

[57] 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OL L 18, 1997 1 21, p. 1 (ir 2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/67/ES dėl Direktyvos 96/71/EB vykdymo užtikrinimo, OL L 159, 2014 5 28, p. 11 – Vykdymo užtikrinimo direktyva).

[58] Pateiktus skaičius reikėtų aiškinti atsargiai, nes orlaivių su įgula nuoma paprastai naudojamasi tik laikinai, kartais tik vienam skrydžiui.

[59] Dėl nedidelio respondentų imties dydžio buvo neįmanoma patikrinti ir patvirtinti šių *Ricardo* tyrime nurodytų teiginių.

Darbuotojų komandiravimo direktyva taikoma oro vežėjams, laikinojo įdarbinimo įmonėms ir kitų tipų tarpininkams, kurie laikinai komandiruoja darbuotojus (vadinamieji komandiruoti darbuotojai) į kitą valstybę narę, teikiant tarpvalstybines paslaugas toje valstybėje narėje.

Orlaivio įgula, kuri faktiškai paskiriama laikinai dirbti kitoje valstybėje narėje (taip gali būti pagal orlaivio su įgula nuomos sutartį), iš esmės atitiktų komandiruoto darbuotojo apibrėžtį, jeigu toks orlaivio įgulos narys palaikytų darbo santykius su orlaivio nuomotoju per visą tos nuomos laikotarpį. Tai turėtų būti įvertinama kiekvienu konkrečiu atveju. Darbuotojai, perkeliami dirbti į kitą bazę (t. y. tie, kurie paskiriami į naują pagrindinę buvimo vietą), nebūtų laikomi komandiruotais darbuotojais, jei neatitiktų konkrečių sąlygų, tuo tikslu nustatytų Darbuotojų komandiravimo direktyvoje.

Neseniai priimtus Darbuotojų komandiravimo direktyvos pakeitimus[60], kuriais įtvirtinamas vienodo užmokesčio už vienodą darbą toje pačioje darbo vietoje principas, valstybės narės turi perkelti į nacionalinę teisę iki 2020 m. liepos 30 d. ir taikyti nuo tos datos. Tai palengvins tarpvalstybinį paslaugų teikimą ir kartu užtikrins sąžiningą konkurenciją ir pagarbą komandiruotų darbuotojų teisėms. Tam tikrais svarbiais pakeitimais išplečiamas vienodo požiūrio principo, kaip aprašyta 4.2.2 skirsnyje, taikymas[61] komandiruotiems laikinojo įdarbinimo įmonių arba įdarbinimo agentūrų įdarbintiems darbuotojams, įskaitant orlaivių įgulų narius, ir kartu bus palikta galimybė priimančiosioms valstybėms narėms nuspręsti taikyti ir kitas įdarbinimo sąlygas, kurios taikomos laikiniesiems darbuotojams toje valstybėje.

Jeigu atitinkamos nacionalinės institucijos veiksmingiau taikys Darbuotojų komandiravimo direktyvą ir užtikrins jos vykdymą tokiomis aplinkybėmis, kurios įeina į šios direktyvos taikymo sritį, tai padės pagerinti orlaivių įgulų darbo sąlygas ir padidinti teisinį tikrumą, taip pat užtikrinti vienodas veiklos sąlygas visoje Europos ekonominėje erdvėje. **Vykdymo užtikrinimo direktyva** siekiama užtikrinti, kad darbuotojų komandiravimo taisyklių laikymasis būtų tinkamai užtikrinamas ir jų laikytųsi visos įmonės. Siekiant nustatyti tikro komandiravimo atvejus ir neleisti piktnaudžiauti taisyklėmis ir jas apeiti, tos direktyvos 4 straipsnyje išvardyti faktiniai elementai, į kuriuos galima atsižvelgti atliekant bendrą kiekvieno konkretaus atvejo vertinimą.

Europos darbo institucijos[62] įsteigimas taip pat padės garantuoti, kad būtų teisingai, paprastai ir veiksmingai užtikrinamas ES darbo jėgos judumo taisyklių laikymasis. Ši institucija turėtų pradėti darbą 2019 m. ir iki 2023 m. pradėti dirbti visu pajėgumu. Komisija siūlo, kad šios institucijos užduotis būtų remti ES šalių bendradarbiavimą tarpvalstybiniu mastu užtikrinant atitinkamų ES teisės aktų vykdymą, įskaitant bendradarbiavimą sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą, ir taip užtikrinti dabartinės Europos platformos, skirtos nedeklaruojamo darbo problemai spręsti, atliekamo darbo tęstinumą. Tai palengvintų ir bendrus patikrinimus. Ši institucija turėtų tarpininkauti ir padėti rasti sprendimą kilus tarpvalstybiniams ginčams tarp nacionalinių institucijų. Asmenims ir darbdaviams taip pat turėtų būti lengviau gauti informaciją apie savo teises ir pareigas ir naudotis reikiamomis paslaugomis.

[60] Pakeitimai nustatyti 2018 m. birželio 28 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2018/957, kuria iš dalies keičiama Direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje, OL L 173, 2018 7 9, p. 16.
[61] Direktyvos 2008/104/EB 5 straipsnis.
[62] COM(2018) 131.

VEIKSMAI

Kad būtų užtikrintas vienodas požiūris ir užkirstas kelias tarpvalstybiniam sukčiavimui, Komisija toliau bendradarbiaus su valstybėmis narėmis per Darbuotojų komandiravimo ekspertų komitetą, siekdama pagerinti Darbuotojų komandiravimo direktyvos ir Vykdymo užtikrinimo direktyvos taikymą ir visų pirma padėti perkelti į nacionalinę teisę bei taikyti peržiūrėtą direktyvą.

Komisija ragina valstybes nares tinkamais būdais užtikrinti galiojančių taisyklių dėl komandiruotų darbuotojų apsaugos vykdymą nacionaliniu lygmeniu, taip pat nuolatinę atitiktį ES teisei, kaip ją išaiškino ES Teisingumo Teismas.

4.2.4. Savarankiškas darbas

Ricardo tyrimo duomenimis, savarankiško darbo susitarimus paprastai renkasi oro vežėjai, tiesiogiai ar per tarpininkaujančią organizaciją užsakantys savarankiškai dirbančio piloto paslaugas. Yra ir sudėtingesnių savarankiško darbo formų: pavyzdžiui, gali dalyvauti keli tarpininkai arba savarankiškai dirbančių pilotų grupė gali įsteigti ribotos atsakomybės įmonę. Iš *Ricardo* tyrimo matyti, kad savarankiškas darbas nėra Europos oro vežėjų įprastai naudojama darbo forma. Atrodo, kad keleivių salono įgulose yra nedaug savarankiškai dirbančių asmenų. 9 proc. apklausoje dalyvavusių pilotų nurodė, kad dirba savarankiškai[63]. 75 proc. iš šių pilotų teigė, kad dirba pigių skrydžių bendrovei, o 59 proc. iš pastarųjų dirbo vienam konkrečiam oro vežėjui.

Savarankiško darbo susitarimai apskritai gali suteikti oro vežėjams daugiau lankstumo ir sudaryti jiems sąlygas reaguoti į pokyčius labai konkurencingoje rinkoje. Išanalizavus apklausos atsakymus, atrodo, kad nemaža dalis pilotų, nurodžiusių, kad yra savarankiškai dirbantys asmenys, iš tiesų dirba tik vienam oro vežėjui. Jie vykdo profesinę veiklą to oro vežėjo vadovaujami ir būdami jam pavaldūs, todėl mažai tikėtina, kad juos būtų galima laikyti iš tiesų savarankiškai dirbančiais asmenimis[64].

Yra atlikti keli tyrimai dėl to, kiek orlaivių įgulų narių iš tiesų dirba savarankiškai, o kiek iš jų faktiškai palaiko darbo santykius (t. y. fiktyvus savarankiškas darbas)[65]. Ar tokią praktiką galima laikyti tikru savarankišku darbu, ar paslėptais darbo santykiais, pagal atitinkamą ES ir nacionalinę teisę pirmiausia turi stebėti ir vertinti kompetentingos nacionalinės institucijos kiekvienu konkrečiu atveju. Įvairiose valstybėse narėse skiriasi savarankiško darbo principai – tiek jo apibrėžtis, tiek savarankiškai dirbančių asmenų teisės ir pareigos.

Tačiau pagal ES Teisingumo Teismo praktiką nustatant, ar darbo sutarties šalis yra darbuotojas pagal reglamentus „Briuselis I“ ir „Roma I“ (taigi ar jis gali pasinaudoti juose nustatytomis apsaugos taisyklėmis pagal individualią darbo sutartį), svarbūs veiksniai yra ilgalaikio ryšio, dėl kurio darbuotojas yra tam tikru mastu įtraukiamas į darbdavio veiklos

[63] 8 proc. iš jų teigė, kad gavo darbą per tarpininkaujančias agentūras, o 1 proc. – tiesiogiai iš paties oro vežėjo.
[64] 90 proc. apklausoje dalyvavusių savarankiškai dirbančių pilotų teigė, kad negali laisvai dirbti daugiau kaip vienam oro vežėjui vienu metu, o 93 proc. teigė, kad negali rinktis, kada, kur ir kam jie norėtų dirbti, nors tai yra du svarbūs savarankiško darbo požymiai.
[65] Žr. *Ricardo* tyrimą.

organizacinę sistemą, užmezgimas[66] ir darbuotojo pavaldumo darbdaviui santykių sukūrimas[67].

Kalbant apie laisvą darbuotojų judėjimą, nusistovėjusioje ES Teisingumo Teismo praktikoje yra apibrėžtos sąvokos „darbuotojas“ ir „paslauga“ (kuri yra tarpvalstybinė ne pagal darbo santykius vykdoma veikla). Vien tai, kad asmuo veiklą vykdo nesaistomas darbo sutarties, dar nereiškia, kad tas asmuo nėra darbuotojas, kaip apibrėžta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 45 straipsnyje. Tai reikia įvertinti kiekvienu konkrečiu atveju. ES Teisingumo Teismas savo praktikoje suformulavo tokią savarankiškos Europos darbuotojo sąvokos apibrėžtį: tai yra „fizinis asmuo, kuris tam tikrą laiką kito asmens naudai ir jo vadovaujamas vykdo veiklą, už kurią gauna atlyginimą“. Asmuo, kuris faktiškai yra darbuotojas pagal ES darbo teisę, turėtų turėti darbuotojo statusą ir jam turėtų būti taikomos atitinkamos ES darbo teisės nuostatos. Kita vertus, iš tiesų savarankiškai dirbantys asmenys, kurie nepriklausomai teikia paslaugas, patys prisiimdami atsakomybę ir patirdami savo verslo riziką, neturėtų būti laikomi darbuotojais, nes neatitinka ES Teisingumo Teismo nustatytų kriterijų[68].

Komisija, siekdama padėti spręsti kai kurias iš minėtų problemų, visų pirma dėl fiktyvaus savarankiško darbo, pateikė kelias iniciatyvas. Be to, kad įsteigta Europos darbo institucija (žr. 4.2.3 skirsnį), Komisijos **pasiūlymu dėl Direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų** visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius pagal lanksčias nestandartines ir naujas darbo formas, suteikiama papildoma apsauga (pvz., teisė gauti skaidrią informaciją apie savo darbo santykius, naujos materialinės teisės ir vykdymo užtikrinimo priemonės). Į šios direktyvos taikymo sritį patektų orlaivių įgulų nariai, neteisingai priskirti savarankiškai dirbantiems asmenims.

Be to, naudojantis **Europos platforma nedeklaruojamo darbo problemai spręsti**, 2016 m. gegužės mėn. sukurta siekiant gerinti Europos lygmens bendradarbiavimą sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą, fiktyvaus savarankiško darbo klausimas jau svarstytas specialiame kelių transportui skirtame seminare (2018 m. birželio mėn.) ir tyrime dėl fiktyvaus savarankiško darbo[69]. Dalyvaujantys atstovai keičiasi informacija ir gerąja patirtimi ir plėtoja glaudesnį tarpvalstybinį bendradarbiavimą, taip siekdami užkirsti kelią ir tarpvalstybiniam sukčiavimui. Kiekvienoje valstybėje siekiama užmegzti glaudesnius ryšius tarp visų valdžios institucijų, dalyvaujančių sprendžiant nedeklaruojamo darbo problemą, kaip antai darbo inspekcijų, mokesčių administratorių ir socialinio draudimo institucijų.

Pagal Europos socialinių teisių ramstį Komisija taip pat remia darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų galimybes veiksmingai gauti socialinę apsaugą[70], ir šiuo tikslu ji priėmė pasiūlymą[71]. Savarankiškai dirbantys asmenys ir pagal netipines darbo sutartis dirbantys asmenys ne visada yra pakankamai įtraukti į socialinės apsaugos sistemas, nėra drausti nedarbo draudimu arba neturi teisių į pensiją.

---

[66] 1987 m. sausio 15 d. Sprendimas *Shenavai*, 266/85; taip pat žr. 1989 m. vasario 15 d. Sprendimą *Six Constructions*, 32/88.

[67] 2015 m. rugsėjo 10 d. sprendimas byloje 47/14.

[68] Teisingumo Teismo sprendimai: 1986 m. liepos 3 d., *Deborah Lawrie-Blum*, 66/85; 2010 m. spalio 14 d., *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09; 2015 m. liepos 9 d., *Balkaya*, C-229/14; 2014 m. gruodžio 4 d., *FNV Kunsten*, C-413/13; 2016 m. lapkričio 17 d., *Ruhrlandklinik*, C-216/15.

[69] „Vykdymo užtikrinimo įstaigų taikoma fiktyvaus savarankiško darbo nustatymo ir prevencijos praktika“ (angl. *The Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, Heyes & Hastings, 2017 m.).

[70] IP 18-1624.

[71] COM(2018) 132.

VEIKSMAI

Komisija ragina ES teisėkūros institucijas priimti pasiūlymą dėl Direktyvos dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje.

Komisija ragina valstybes nares įgyvendinti 2018 m. gruodžio mėn. politiniu lygmeniu sutartą rekomendaciją[72] dėl visų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų galimybės gauti socialinę apsaugą, ypač tų darbuotojų, kurie dėl savo užimtumo statuso nėra pakankamai įtraukti į socialinės apsaugos sistemas.

Naudojantis Europos platforma nedeklaruojamo darbo darbo problemai spręsti 2019 m. bus surengtas seminaras, kuriame bus nagrinėjami nedeklaruojamo darbo aviacijos sektoriuje problemos sprendimo būdai, ypač daug dėmesio skiriant orlaivių įgulų fiktyviam savarankiškam darbui ir tarpvalstybiniam kompetentingų institucijų bendradarbiavimui[73].

Komisija ragina valstybes nares tinkamais būdais užtikrinti galiojančių darbo teisės nuostatų vykdymą nacionaliniu lygmeniu, taip pat nuolatinę atitiktį ES teisei, kaip ją išaiškino ES Teisingumo Teismas.

4.2.5. ES dirbančios ES nepriklausančių valstybių įgulos ir tarptautiniai aspektai

Europos ekonominėje erdvėje (EEE) licencijuoti oro vežėjai skrydžiams konkrečiais maršrutais tradiciškai naudoja įgulas iš ES nepriklausančių valstybių; taip daroma dėl su kultūra ir kalba susijusių priežasčių. *Ricardo* tyrimas patvirtina, kad taip daroma daugiausia vykdant skrydžius į trečiąsias šalis arba iš jų, ir mažiau – vykdant skrydžius pačioje EEE. Jame nurodyti konkretūs atvejai, kada oro vežėjai naudoja įgulas iš trečiųjų šalių. Iš surinktų duomenų neįmanoma nustatyti, kiek dažna yra ši praktika ir ar naudotos orlaivio įgulos pagrindinė buvimo vieta buvo trečiojoje šalyje, ar Europos Sąjungoje. Dauguma apklausoje dalyvavusių oro vežėjų nurodė, kad niekada nenaudoja trečiųjų šalių įgulų skrydžiams ES vidaus maršrutais.

Šengeno sienų kodekse[74] nustatytos konkrečios taisyklės dėl orlaivių įgulų, tranzitu vykstančių per Šengeno šalį arba joje besiilsinčių. Piloto licencijos arba įgulos nario pažymėjimo turėtojas gali įlipti į orlaivį arba iš jo išlipti trumpo nutūpimo ar atvykimo oro uoste, ir jam nereikia laikytis trumpalaikio buvimo valstybėje narėje sąlygų (iki trijų mėnesių).

Vis dėlto gali būti taikomos ir kitos ES arba nacionalinės taisyklės, kuriomis reglamentuojamos buvimo ir darbo atitinkamoje valstybėje sąlygos. Pagal ES teisėtos migracijos teisės aktus ne ES orlaivių įgulų nariams, įsikūrusiems valstybėje narėje ir turintiems leidimą joje dirbti ir gyventi, turi būti užtikrinamos vienodos sąlygos kaip ir tos valstybės piliečiams, pavyzdžiui, darbo sąlygos ir socialinė apsauga. Tai yra apsaugos priemonė, kuria siekiama mažinti nesąžiningą konkurenciją, galinčią atsirasti išnaudojant ne ES piliečius.

Tačiau tai, kad nėra pasaulinių civilinės aviacijos darbo standartų, mažina galimybę ES ir valstybių narių darbo teisės aktus veiksmingai taikyti įguloms, skraidančioms tiek ES vidaus,

[72] Politinis susitarimas pasiektas 2018 m. gruodžio 6 d.

[73] 2018 m. spalio 19 d. patvirtinta 2019–2020 m. darbo programa.

[74] 2016 m. kovo 9 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/399 dėl taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Sąjungos kodekso (Šengeno sienų kodeksas) (OL L 77, 2016 3 23, p. 1).

tiek išorės maršrutais. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija dėl darbo jūrų laivyboje (ji perkelta į ES teisę) yra labai sėkmingai taikoma reguliuojant darbo sąlygas ir užtikrinant jų vykdymą viso pasaulio jūrų transporto sektoriuje. Tačiau, priešingai nei jūrų sektoriaus atveju, Tarptautinėje darbo organizacijoje nesutariama, ar reikėtų pradėti diskusiją dėl galimybės priimti tarptautinę darbo konvenciją civilinės aviacijos srityje.

Dvišaliuose susitarimuose dėl oro susisiekimo tradiciškai nėra nuostatų dėl socialinių ir darbo aspektų. ES siekė į savo aviacijos susitarimus su trečiosiomis šalimis įtraukti plataus užmojo nuostatas dėl socialinių ir darbo sąlygų ir toliau tai darys ateityje.

VEIKSMAI

Komisija atlieka ES teisėtos migracijos teisės aktų tinkamumo patikrą[75], per kurią, *inter alia*, bus įvertinta labai judžių trečiųjų šalių orlaivių įgulų narių padėtis.

Ji toliau skatins tarptautinėje aviacijoje taikyti aukštus socialinius ir darbo standartus, siūlydama į ES aviacijos susitarimus su trečiosiomis šalimis įtraukti plataus užmojo nuostatas dėl socialinių ir darbo sąlygų.

4.3. Lyčių lygybės ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyros skatinimas

Darbas oro transporto sektoriuje tebėra labai patrauklus[76] kalbant tiek apie moteris, tiek apie vyrus. Lyčių pusiausvyra aviacijoje taip pat yra geresnė negu kitų rūšių transporto srityse. Moterys sudaro 40 proc. oro transporto sektoriaus darbo jėgos[77]. Tačiau, nors moterys sudaro didelę dalį keleivių salono įgulos narių, tik 5 proc.[78] viso pasaulio pilotų yra moterys.

Tikimasi, kad per ateinančius dešimtmečius aviacijos sektorius augs, todėl jis ir toliau turi išlikti patrauklia darbo vieta jaunimui ir pritraukti daugiau moterų į piloto profesiją.

2017 m. Komisija sukūrė moterims, dirbančioms transporto srityje, skirtą ES permainų platformą (angl. *Women in Transport - EU Platform for Change*)[79], kurios tikslas – didinti moterų užimtumą ir vienodinti moterų ir vyrų galimybes transporto sektoriuje. 2019 m. Komisija paskelbė ekonominius argumentus, kodėl reikia didinti moterų užimtumą transporto sektoriuje (angl. *Business case to increase female employment in Transport*)[80]. Tame dokumente pateikiami geri aviacijos sektoriaus pavyzdžiai, kaip galima skatinti įdarbinti moteris. Kalbant apie piloto profesiją, lyčių stereotipai išties tebėra gajūs.

Kalbant apie užimtumo formas, *Ricardo* tyrimas parodė, kad orlaivių įgulų narės yra labiau linkusios įsidarbinti tiesiogiai, o ne per tarpininką. Tačiau šis skirtumas yra veikiau susijęs ne su lytimi, o su kitais veiksniais, tokiais kaip patirtis, amžius ir darbuotojo pareigos bendrovėje.

Nors savarankiškas darbas iš esmės turėtų teikti galimybę geriau kontroliuoti darbo valandų skaičių, tokia forma dirbantys pilotai paaiškino, kad iš tiesų yra priešingai ir kad jie, dirbdami trumpiau nei visą darbo dieną, rizikuoja netekti galimybių toliau dirbti. Dėl to labai sumažėjo savarankiškai dirbančių orlaivių įgulų narių, teigiančių, kad yra patenkinti tuo, kiek laiko praleidžia namuose.

Vyrams ir moterims labiau dalijantis priežiūros pareigomis, į darbo rinką, įskaitant oro transporto sektorių, bus pritraukiama daugiau moterų. Siūloma **Direktyva dėl profesinio ir**

[75] Remiantis jos išvadomis bus pradėtas aukšto lygio konsultacijų procesas (žr. COM(2018) 635).
[76] https://ec.europa.eu/transport/themes/social/studies/social_lt.
[77] Apskritai visame transporto sektoriuje tik 22 proc. darbuotojų yra moterys (Eurostato darbo jėgos tyrimas).
[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_lt. Šiame tinklalapyje taip pat galima dalytis gerąja patirtimi; internetu galima pasirašyti Deklaraciją dėl moterų ir vyrų lygių galimybių transporto sektoriuje (iki šiol ji surinko apie 1 000 parašų).
[80] Galima rasti Platformos tinklalapyje.

asmeninio gyvenimo pusiausvyros[81] siekiama padidinti vyrų, besinaudojančių atostogomis dėl šeiminių priežasčių, skaičių – tai padės įgyvendinti šį tikslą. Be to, lankstus darbo grafikas, pagal kurį vyrai ir moterys galės geriau suderinti profesines pareigas su šeiminėmis pareigomis, padidins pasitenkinimą darbu ir prisidės prie profesijos patrauklumo didinimo.

Per *Ricardo* tyrimą surinkti duomenys apie motinystės ir tėvystės išmokas patvirtina, jog mažai tikėtina, kad alternatyvių formų užimtumą[82] pasirinkusios moterys ir vyrai gautų tokias pačias motinystės ar tėvystės išmokas ir atostogas kaip tiesiogiai įdarbinti jų kolegos[83]. Motinystės ar tėvystės atostogų gali išeiti mažiau negu pusė per tarpininką įdarbintų pilotų. Laikinojo įdarbinimo įmonių įdarbintoms moterims didžiausia problema yra rizika netekti darbo, nes terminuotos darbo sutartys po nėštumo kartais nepratęsiamos. Iš *Ricardo* tyrimo matyti, kad ši rizika didesnė tiems, kurie dirba pigių skrydžių bendrovėms, negu tiems, kurie dirba tradiciniams oro vežėjams.

VEIKSMAI

Siekdama gerinti moterų užimtumą bei darbo sąlygas ir taip į orlaivių įgulų profesijas pritraukti ir jose išlaikyti daugiau moterų, Komisija aktyviai ragina aviacijos suinteresuotuosius subjektus imtis konkrečių veiksmų pagal *moterims transporto sektoriuje skirtą iniciatyvą – ES permainų platformą*.

Komisija aktyviai rems derybų dėl Direktyvos dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros[84] užbaigimą, kad paremtų lyčių požiūriu labiau subalansuotą darbo jėgą. Ji taip pat pradės du tyrimus, kurie jai padės 1) parengti pradinių ir vidurinių mokyklų mokytojams skirtą priemonių rinkinį, padėsiantį kovoti su lyčių stereotipais ir populiarinti transporto profesijas jaunimo tarpe; 2) nustatyti gerąją praktiką, kaip organizuoti darbą palankiausiu šeimai būdu, ir pateikti ją visiems suinteresuotiesiems subjektams.

5. AKTYVAUS IR VISAPUSIŠKO SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMAS

Komisija yra visapusiškai įsipareigojusi remti Europos socialinį dialogą, kaip skelbiama aštuntajame Europos socialinių teisių ramsčio principe[85] ir 2016 m. birželio 27 d. bendrame pareiškime „Nauja socialinio dialogo pradžia“[86]. Europos civilinės aviacijos sektoriaus socialinio dialogo komitetas (SSDC) apima tris – orlaivių įgulų, antžeminių paslaugų ir oro eismo valdymo – darbo grupes[87].

[81] COM(2017) 253 *final*.
[82] Alternatyvos tiesiogiai sudaromoms ir neterminuotoms darbo sutartims.
[83] Per apklausą 59 proc. keleivių salono įgulos narių ir 69 proc. pilotų, tiesiogiai įdarbintų oro vežėjo, teigė, kad gali gauti motinystės ar tėvystės išmokas pagal taikytiną teisę. 48 proc. keleivių salono įgulos narių ir 48 proc. pilotų, įdarbintų per tarpininką, patvirtino galintys gauti motinystės arba tėvystės išmokas pagal taikytiną teisę.
[84] Pasiūlymas pateiktas 2017 m. balandžio 26 d.
[85] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_lt.
[86] ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=lt.
[87] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=lt&intPageId=1829.

Tarp kebliausių šio komiteto nustatytų iššūkių yra nevienodos sąlygos visame pasaulyje, vis konkurencingesnė aplinka ir struktūriniai užimtumo formų pokyčiai, taip pat bendro Europos dangaus iniciatyvos plėtra[88].

Šiomis aplinkybėmis svarbu pabrėžti, kad siekiant rasti suderintus sprendimus, atitinkančius pramonės poreikius ir interesus, socialiniam dialogui Europos lygmeniu reikia reprezentatyvumo, socialinių partnerių savitarpio pripažinimo ir noro pradėti abipusiškai įpareigojančias derybas. Nepakankamas atstovavimas oro vežėjams nuo 2017 m.[89] sumenkino galimybę palaikyti prasmingą Europos socialinį dialogą.

Galima paminėti ir kitus teigiamus ženklus, rodančius, kad daugiau konsultuojamasi su Europos socialiniais partneriais. Naujojo Pagrindinio saugos reglamento 115 straipsnyje dėl taisyklių nustatymo procedūros ir konsultavimosi mechanizmo reikalaujama, konsultuojantis dėl Europos Sąjungos aviacijos saugos agentūros teikiamų reglamentavimo pasiūlymų galimo socialinio poveikio, įtraukti ES socialinius partnerius ir kitus atitinkamus suinteresuotuosius subjektus.

VEIKSMAI
Komisija toliau aktyviai rems ir lengvins oro vežėjų ir orlaivių įgulų atstovų socialinį dialogą, be kita ko, tarp Europos civilinės aviacijos srities socialinių partnerių, per Europos socialinio dialogo komitetą.
Komisija ragina socialinius partnerius užtikrinti, kad būtų tinkamai atstovaujama oro vežėjams ir orlaivių įguloms, ir kuo geriau naudotis šia priemone siekiant rasti savanoriškus ir abipusiškai priimtinus savo problemų sprendimo būdus.
Ji toliau teiks reguliarius socialiniame dialoge dalyvaujančių socialinių partnerių organizacijų vertinimus per Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo atliekamus reprezentatyvumo tyrimus. 2019 m. bus pradėtas civilinės aviacijos sektoriaus tyrimas.

6. IŠVADA

Rengdama šią ataskaitą Komisija rėmėsi nuo 2015 m. gautomis visų suinteresuotųjų šalių nuomonėmis, visų pirma tomis, kurios pareikštos tais metais jos surengtoje aukšto lygio konferencijoje[90]. Komisija taip pat rėmėsi *Ricardo* tyrimo nustatytais faktais, ankstesniais tyrimais ir reguliariais informacijos mainais su suinteresuotaisiais subjektais per pastaruosius trejus metus.

Oro transporto sektorius tebėra svarbus ir apskritai patrauklus darbdavys orlaivių įgulų nariams, bet jame įvyko ir toliau vyksta esminiai struktūriniai pokyčiai. Darbo ir socialinės taisyklės tebėra daugiausia reglamentuojamos nacionaliniu lygmeniu, o dabartiniais ES teisės

[88] SSDC darbas remiamas organizuojant susitikimus ir finansuojant projektus pagal Europos lygmeniu paskelbtus kvietimus teikti pasiūlymus.

[89] Iki 2017 m. oro vežėjams atstovavo trys organizacijos, atstovavusios įvairiems šios rinkos segmentams – tradiciniams, atostogų ir regioniniams oro vežėjams. Po to, kai veiklą nutraukė tradicinių oro vežėjų organizacija (AEA), socialinio dialogo komitete jos nepakeitė jokia kita organizacija. Kai kurie oro vežėjai, įskaitant pigių skrydžių bendroves, neseniai paprašė juos priimti į socialinio dialogo komiteto narius, bet tuo metu, kai rengta ši ataskaita, jų narystė komitete dar nebuvo patvirtinta.

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

aktais ir procedūromis yra apsaugoti orlaivių įgulų nariai ir užtikrinta jų laisvė judėti ir dirbti Europos Sąjungoje.

Šioje ataskaitoje parodyta, kad remiant oro susisiekimą svarbu išlaikyti tvirtą socialinę darbotvarkę. Užtikrinti tolesnį ES aviacijos konkurencingumą ir socialinę atsakomybę yra bendras visų susijusių šalių, įskaitant oro vežėjus ir jų darbuotojus bei keleivius, interesas ir tai naudinga norint užtikrinti susisiekimą.

Šios darbotvarkės įgyvendinimas turėtų būti ne vien Komisijos uždavinys. Valstybės narės, Komisija, kitos ES institucijos, atskiri oro vežėjai, darbdavių ir orlaivių įgulų organizacijos ES ir nacionaliniu lygmenimis turėtų bendradarbiauti, vadovaudamosi Europos socialinių teisių ramsčio principais, siekiant socialiai atsakingų oro transporto paslaugų, kurios būtų saugesnės, konkurencingesnės, užtikrinančios tvarų augimą kartu išsaugant socialines teises.

Geresnis ES ir nacionalinių taisyklių vykdymo užtikrinimas yra itin svarbus visų formų orlaivių įgulų užimtumui. Tai yra visų pirma valstybių narių, atitinkamų jų institucijų ir jų nacionalinių teismų pareiga. Tinkamai užtikrinti vykdymą yra būtina siekiant užkirsti kelią fiktyviam savarankiškam darbui ir kitokiai praktikai, kuria piktnaudžiaujama taikytinais teisės aktais arba jie apeinami, ir užtikrinti vienodas sąlygas. Komisija toliau įsipareigoja remti valstybių narių pastangas šiame procese.

HORIZONTALIEJI VEIKSMAI

Komisija, siekdama įvertinti orlaivių įguloms skirtos socialinės darbotvarkės pažangą nuo 2015 m. ir nustatyti galimus tolesnius veiksmus, 2019 m. surengs aukšto lygio seminarą, kuriame dalyvaus visos suinteresuotosios šalys.

Siekdama nustatyti geriausią patirtį, kaip užtikrinti vienodas veiklos sąlygas ir kokybiškas darbo sąlygas, Komisija sudarys *ad hoc* ekspertų grupę iš valstybių narių ekspertų aviacijos ir darbo teisės klausimais. Šiai ekspertų grupei, be kita ko, bus pavesta įvertinti šioje ataskaitoje išvardytus veiksmus, kai tinka, įtraukiant socialinius partnerius, ir patarti Komisijai ir valstybėms narėms, kaip būtų galima tinkamai užtikrinti darbo teisės aktų vykdymą aviacijos srityje.