

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Europejska strategia w dziedzinie lotnictwa – utrzymanie i promowanie wysokich standardów społecznych«”

(COM(2019) 120 final)

(2020/C 14/16)

Sprawozdawca: **Raymond HENCKS**

Wniosek o konsultację	Komisja Europejska, 11.4.2019
Podstawa prawna	Art. 304 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego
Data przyjęcia przez sekcję	3.7.2019
Data przyjęcia na sesji plenarnej	25.9.2019
Sesja plenarna nr	546
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	174/0/1

1. **Wnioski i zalecenia**

1.1. EKES aprobuje sprawozdanie Komisji dotyczące warunków zatrudnienia załóg charakteryzujących się dużą mobilnością (pilotów i personelu pokładowego), których sytuacja może być szczególnie problematyczna ze względu na transgraniczny charakter ich pracy, a członkowie personelu mogą mieć różne prawa i mogą być chronieni w różnym stopniu w zależności od prawa krajowego, które ma do nich zastosowanie.

1.2. Komitet ubolewa nad faktem, że sprawozdanie opublikowano dopiero na zakończenie kadencji obecnej Komisji, kiedy nie ma pewności co do działań następczych. EKES ma nadzieję, że nowa Komisja nada rozwiązaniu problemów stwierdzonych we wspomnianym sprawozdaniu wysoki priorytet, proporcjonalny do powagi sytuacji, i zaproponuje konkretne rozwiązania.

1.3. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, iż w cytowanym sprawozdaniu potwierdza się istnienie znacznej liczby problemów i przypadków braku pewności prawa oraz stwierdza się, że lepsze egzekwowanie przepisów UE i przepisów krajowych ma zasadnicze znaczenie we wszystkich formach zatrudnienia załóg dla unikania praktyk, które stanowią nadużycie lub obejście prawa właściwego, jak praca nierejestrowana lub fikcyjne samozatrudnienie, a także dla zapewnienia legalnych warunków i równych szans dla załóg, z zachowaniem bezpieczeństwa personelu i pasażerów jako najwyższego priorytetu. EKES popiera środki zaproponowane przez Komisję i zachęca państwa członkowskie, by dbały o jednolitą interpretację i stosowanie przepisów socjalnych i prawa pracy dotyczących załóg lotniczych.

1.4. Komitet wyraża ubolewanie z powodu braku wiarygodnych danych statystycznych dotyczących liczby zatrudnionych członków załóg oraz liczby osób zatrudnionych w ramach outsourcingu i pracowników tymczasowych. Brak danych statystycznych, do uzupełnienia których w jak najkrótszym terminie wzywa Komitet, podkreśla brak pewności prawa w obszarze warunków zatrudnienia i na poszczególnych poziomach ochrony załóg sprzyjający nierówności warunków konkurencji lub nieuczciwej konkurencji między unijnymi przewoźnikami lotniczymi podlegającymi bardzo silnej presji konkurencyjnej oraz przynoszący szkody państwom członkowskim, które pozbawione są części dochodów podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne.

1.5. Z uwagi na wielość form umów o pracę i wynikający z nich czasami brak pewności EKES powtarza swój pogląd⁽¹⁾, że należy propagować zatrudnienie bezpośrednie jako zwyczajową formę zatrudnienia w lotnictwie, i jest zdania, że konieczne jest przeciwstawienie się wszelkim nietypowym umowom, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na bezpieczeństwo załóg i pasażerów, mając jednak na uwadze, że korzystanie z umów tymczasowych nie jest samo w sobie nielegalne ani nie prowadzi automatycznie do dumpingu socjalnego.

1.6. Z uwagi na fakt, że sektor załóg lotniczych nie jest wolny od nielegalnych form zatrudnienia, takich jak praca nierejestrowana i fikcyjne samozatrudnienie, czy też niestosowania dyrektywy o delegowaniu pracowników, EKES popiera Komisję, która wzywa państwa członkowskie:

- do zapewnienia – w drodze zastosowania odpowiednich środków – egzekwowania obowiązujących przepisów prawa pracy na szczeblu krajowym oraz zapewnienia przestrzegania prawa Unii zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej,
- do czuwania nad tym, by unijne zasady bezpieczeństwa lotniczego stosowane były w sposób poprawny i jednakowy do pracowników lotnictwa niezależnie od rodzaju umowy między pracownikiem a przedsiębiorstwem lotniczym,
- do należytej transpozycji dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, która będzie miała zastosowanie niezależnie od obecnej lub przyszłej formy umowy, łącznie z fikcyjnym samozatrudnieniem.

1.7. EKES oczekuje, że przyszły Europejski Urząd ds. Pracy zadba o to, by ostatnie zmiany wprowadzone do dyrektywy o delegowaniu pracowników, w ramach których ustanowiono zasadę równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu zostały należycie transponowane i zastosowane przez państwa członkowskie do dnia 30 lipca 2020 r. Komitet uważa również, że Urząd powinien także czuwać nad poszanowaniem wszystkich praw pracowników lotnictwa cywilnego.

1.8. EKES przypomina, że prawo do stworzenia związku zawodowego lub przynależności do niego, prawo do negocjowania układów zbiorowych, prawo do strajku itp. są prawami człowieka gwarantowanymi na szczeblu międzynarodowym, europejskim i krajowym, i że należy ich ściśle przestrzegać. Niestety w praktyce występują sytuacje, gdy prawo do organizacji związków zawodowych i negocjacji zbiorowych jest ograniczone i pracownicy muszą bronić swoich praw w sądzie. Trzeba zagwarantować również prawo do informacji i konsultacji.

1.9. Brak globalnych norm pracy w lotnictwie cywilnym wpływa jednak na skuteczność przepisów prawa pracy UE i państw członkowskich zarówno na trasach wewnątrzunijnych, jak i pozaunijnych. EKES wyraża ubolewanie z powodu widocznego braku konsensusu w Międzynarodowej Organizacji Pracy co do opracowania konwencji w sprawie ochrony praw pracowników w lotnictwie cywilnym, chociaż opracowano taką konwencję dla pracowników transportu morskiego. EKES zdecydowanie zachęca Unię Europejską do włączenia wiążących ambitnych postanowień i norm dotyczących kwestii społecznych i pracowniczych do wszystkich umów lotniczych zawieranych z państwami trzecimi oraz pochwała deklarowany przez Komisję zamiar podjęcia działań w tym kierunku.

1.10. Jeśli chodzi o jakość szkolenia, bardzo niepokojące są informacje przedstawione w analizowanym sprawozdaniu Komisji:

- zdobywane przez kadetów umiejętności nie zawsze odpowiadają umiejętnościom wymaganych przez przedsiębiorstwa lotnicze,
- duża część pilotów posiadających licencję pilota liniowego nie spełnia podstawowych wymogów rozpoczęcia pracy dla tych przedsiębiorstw.

1.11. EKES przypomina, że zgodnie z nową dyrektywą w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej „państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy przepisów unijnych lub krajowych lub układów zbiorowych pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi szkolenia do celów wykonywania przez niego pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, zaliczało się do czasu pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy”.

1.12. EKES zwraca się do Komisji, by działała proaktywnie i zaprosiła wszystkie organizacje spełniające kryteria członkostwa w europejskim Komitecie Dialogu Sektorowego w Lotnictwie Cywilnym do aktywnego uczestnictwa w pracach wspomnianego komitetu i lepszego wykorzystywania tego narzędzia do znalezienia, w drodze negocjacji, wzajemnie zadowolających rozwiązań w celu sprostania stojącym przed nimi wyzwaniom.

1.13. EKES uważa ponadto, że atmosfera w miejscu pracy załóg lotniczych zależy nie tylko od warunków pracy, ale także od czynników zewnętrznych takich jak poziom zadowolenia pasażerów z jakości obsługi w porcie lotniczym i na pokładzie samolotu. Istotne jest zatem, by prawa pasażerów, w tym pasażerów o specjalnych potrzebach (niepełnosprawnych, osób starszych, najmłodszych, kobiet w ciąży), były należycie uwzględniane.

(¹) Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 110.

2. Wprowadzenie

2.1. W transporcie lotniczym oprócz minimalnych norm zdefiniowanych w prawie unijnym ochrona socjalna i prawo pracy pozostają przede wszystkim w zakresie kompetencji i odpowiedzialności państw członkowskich, w których odpowiednie zasady są stosowane w różny sposób i w różnym stopniu.

2.2. W lotnictwie cywilnym nie ma już jednolitego modelu zatrudnienia: Niektóre przedsiębiorstwa oferują miejsca pracy wysokiej jakości i umowy na czas nieokreślony, podczas gdy według niedawnego badania (*Study on employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market* – badanie dotyczące zatrudnienia i warunków pracy załóg lotniczych na wewnętrznym rynku lotniczym UE, tzw. badanie Ricardo) od 9 do 19 % członków personelu pokładowego i około 8 % pilotów zgłosiło, że są zatrudnieni za pośrednictwem jakiejś formy pośrednictwa pracy.

2.3. Sprawozdanie Komisji będące przedmiotem opinii dotyczy jedynie załóg (pilotów i personelu pokładowego), których sytuacja może być szczególnie problematyczna ze względu na transgraniczny charakter ich pracy, a członkowie personelu mogą mieć różne prawa i mogą być chronieni w różnym stopniu w zależności od prawa krajowego, które ma do nich zastosowanie.

2.4. Dodatkowo presja, by obniżyć koszty eksploatacji na bardzo konkurencyjnym rynku powoduje, że niektóre przedsiębiorstwa lotnicze stosują różne pośrednie systemy zatrudnienia jako alternatywę dla umów o pracę na czas nieokreślony, które – zgodnie z badaniem Ricardo – pozostają główną formą zatrudnienia. Jednakże aby ograniczyć koszty eksploatacji, liczne przedsiębiorstwa lotnicze:

- stosują outsourcing w wypadku niektórych zadań,
- zatrudniają załogi lotnicze przez agencje pośrednictwa pracy, w tym agencje pracy tymczasowej, niekiedy uciekając się do różnych systemów w ramach skomplikowanych łańcuchów stosunków pracy, co sprawia, że trudno jest wskazać rzeczywistego pracodawcę,
- zatrudniają osoby prowadzące działalność na własny rachunek,
- przypisują pracowników do bazy macierzystej znajdującej się poza terytorium, na którym wydana została licencja,
- stosują praktykę „pay to fly”,
- co powoduje brak pewności prawa i czasami utrudnia odróżnienie sytuacji nielegalnych od sytuacji bardzo złożonych, ale legalnych.

2.5. W 2015 r. w ramach europejskiej strategii w dziedzinie lotnictwa Komisja zapowiedziała, że agenda społeczna w lotnictwie uzyska priorytetowy status. Niemniej jednak w 2017 r. Parlament Europejski, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów dalej były zaniepokojone sytuacją, która nie ulegała zmianie, i wezwały państwa członkowskie i Komisję do podjęcia działań w zakresie zagadnień społecznych w lotnictwie, w szczególności w przypadku załóg charakteryzujących się dużą mobilnością.

2.6. W październiku 2018 r. wobec braku konkretnych działań w wymiarze społecznym w transporcie lotniczym i z uwagi na powtarzające się strajki części personelu w lotnictwie ministrowie transportu sześciu państw członkowskich wezwali Komisję w ramach wspólnego oświadczenia, by do końca 2018 r. opracowała konkretne środki, w szczególności ambitną agendę społeczną gwarantującą uczciwe warunki pracy, dzięki której wszystkie podmioty sektora pochodzące z UE i państw trzecich będą zajmować równą pozycję w ramach uczciwej konkurencji.

3. Uwagi ogólne

3.1. W europejskiej strategii w dziedzinie lotnictwa z 2015 r. Unia zobowiązała się między innymi do wzmocnienia programu społecznego i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w sektorze lotnictwa oraz do rozważenia potrzeby doprecyzowania mającego zastosowanie prawa i właściwości sądów w odniesieniu do umów o pracę pracowników mobilnych zatrudnionych w lotnictwie.

3.2. Aby lepiej poznać aktualną sytuację na rynku lotniczym, Komisja zleciła przeprowadzenie badania dotyczącego warunków zatrudnienia i pracy załóg (badanie Ricardo), które opublikowano w styczniu 2019 r.

3.3. EKES wyraża zadowolenie, że Komisja sporządziła sprawozdanie na temat bieżącej sytuacji i warunków zatrudnienia załóg lotniczych. Pojawiło się ono jednak dopiero pod koniec kadencji obecnej Komisji, w związku z czym nie ma pewności co do działań następczych. EKES ma nadzieję, że nowa Komisja nada rozwiązaniu problemów stwierdzonych we wspomnianym sprawozdaniu wysoki priorytet, proporcjonalny do powagi sytuacji, i szybko zaproponuje stosowne rozwiązania.

3.4. W cytowanym sprawozdaniu potwierdza się w istocie istnienie znacznej liczby problemów i przypadków braku pewności prawa, jak również fakt, że lepsze egzekwowanie przepisów UE i przepisów krajowych ma zasadnicze znaczenie we wszystkich formach zatrudnienia załóg dla zapobiegania praktykom, które stanowią nadużycie lub obejście prawa właściwego, jak fikcyjne samozatrudnienie, a także dla zapewnienia wszystkim zgodnych z prawem warunków i równych szans.

3.5. EKES ubolewa, że od czasu europejskiej agendy społecznej zdefiniowanej w strategii w dziedzinie lotnictwa z 2015 r. jedynym konkretnym środkiem wprowadzonym przez Komisję jest opublikowanie praktycznych wytycznych w sprawie mającego zastosowanie prawa pracy oraz właściwego sądu. Sprawozdanie Komisji nie daje odpowiedzi na pytanie, czy zamierza ona przyjąć wytyczne interpretacyjne lub wprowadzić zmiany regulacyjne w dziedzinie lotnictwa cywilnego. Komisja powoła grupę ekspertów ad hoc skupiającą pochodzących z państw członkowskich ekspertów zajmujących się kwestiami lotnictwa i prawa pracy, której zadaniem będzie podsumowanie działań ujętych w omawianym sprawozdaniu oraz przedstawienie Komisji i państwom członkowskim informacji o sposobie, w jaki w sektorze lotnictwa można należycie egzekwować prawo pracy. EKES domaga się, by obok ekspertów instytucjonalnych w pracy tej grupy zostali również należycie zaangażowani partnerzy społeczni.

4. Uwagi szczegółowe

4.1. W sprawozdaniu Komisji będącym przedmiotem opinii stwierdza się, że nie istnieją dane liczbowe w dziedzinie zatrudnienia dotyczące konkretnie załóg. EKES zastanawia się wobec tego, w jaki sposób można opracować wiarygodne prognozy co do liczby pilotów i personelu pokładowego do szkolenia i do rekrutacji w perspektywie średnio- i długoterminowej. Dotyczy to w szczególności szkolenia dla pilotów, które jest długie i kosztowne.

4.2. Brak danych statystycznych oznacza również, że nie jest znana liczba członków załóg zatrudnionych w ramach outsourcingu. Wobec tego można jedynie opierać się na ankiecie przeprowadzonej przez europejskich partnerów społecznych w dziedzinie lotnictwa cywilnego w 2015 r., według którego jedynie 52,6 % respondentów pracujących dla tanich przedsiębiorstw lotniczych potwierdza posiadanie bezpośredniej umowy o pracę. EKES uważa, że konieczne należy udoskonalic narzędzia statystyczne. Brak danych statystycznych podkreśla brak pewności prawa w obszarze warunków zatrudnienia i na poszczególnych poziomach ochrony załóg i utrudnia dokonanie rozróżnienia między legalnymi i nielegalnymi praktykami, nadużyciami lub błędami w przepisach. Sprzyja nierównym szansom dla przewoźników lotniczych w UE podlegającym bardzo silnej presji konkurencyjnej oraz przynosi szkody państwom członkowskim, które pozbawione są części dochodów podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne.

4.3. Agencja Unii Europejskiej ds. Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA) w swoim poradniku praktycznym w sierpniu 2017 r. zaznaczyła, że fragmentacja i outsourcing zatrudnienia związanego z bezpieczeństwem, w tym załóg, może mieć negatywny wpływ na bezpieczeństwo, i przedstawiła konkretne środki w zakresie outsourcingu krytycznych usług bezpieczeństwa oraz umów leasingu statków powietrznych z załogą.

4.4. W kwestii pracy tymczasowej Unia również nie dysponuje wiarygodnymi danymi. Z badania Ricardo wynika jednak, że 9–19 % personelu pokładowego i około 8 % pilotów oświadczyło, iż jest zatrudnionych poprzez pewną formę organizacji pośredniczącej oraz że zdecydowana większość osób zatrudnionych poprzez takiego pośrednika pracowała dla tanich przewoźników.

4.5. EKES ponawia swój apel⁽²⁾ o propagowanie zatrudnienia bezpośredniego jako zwyczajowej formy zatrudnienia w lotnictwie i jest zdania, że konieczne jest przeciwstawianie się wszelkim nietypowym umowom, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na pozycję bezpieczeństwa załóg i pasażerów.

4.6. Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE⁽³⁾ w sprawie pracy tymczasowej można stosować jedynie przejściowo i nie można uczynić jej środkiem stałym, mając jednak na uwadze, że korzystanie z umów tymczasowych może być niezbędne i nie jest samo w sobie nielegalne ani nie prowadzi automatycznie do dumpingu socjalnego.

4.7. W odniesieniu do pracy nierejestrowanej, będącej rezultatem między innymi fikcyjnego samozatrudnienia, seminarium, które zostanie zorganizowane pod koniec roku przez europejską platformę ds. pracy nierejestrowanej ze szczególnym naciskiem na fikcyjne samozatrudnienie załóg, stanowi istotny etap w zwiększaniu widoczności problemu i podejmowaniu dyskusji na jego temat między inspektorami pracy i partnerami społecznymi. Państwa członkowskie powinny wzmocnić inspektoraty pracy, aby skutecznie kontrolować przestrzeganie przepisów unijnych i krajowych w dziedzinie warunków pracy w lotnictwie cywilnym.

4.8. Unijne przepisy dotyczące bezpieczeństwa lotniczego obejmują pojęcie bazy macierzystej. Ze względu na dużą mobilność załóg określenie odnoszących się do nich przepisów w dziedzinie przysługującego im zabezpieczenia społecznego i prawa pracy oraz sądu, w którym mogą dochodzić swoich praw, może stanowić wyzwanie. Pojęcie bazy macierzystej służy również jako odniesienie do obliczania ograniczeń czasu lotu i służby. EKES wzywa państwa członkowskie, by czuwały nad właściwym stosowaniem unijnych i krajowych przepisów socjalnych w stosunku do personelu przedsiębiorstw lotniczych w Unii wykonujących usługi lotnicze z bazy macierzystej znajdującej się poza terytorium państwa członkowskiego, w którym przewoźnik ma swoją główną siedzibę, zgodnie z rozporządzeniem w sprawie usług lotniczych.

⁽²⁾ Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 110.

⁽³⁾ Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9.

4.9. Sprawozdanie Komisji zawiera informację, że liczba baz operacyjnych sukcesywnie wzrasta, a statki powietrzne i załogi tych samych przedsiębiorstw lotniczych w coraz większym stopniu ulokowane są poza głównym miejscem prowadzenia działalności tych przedsiębiorstw lotniczych, na terytorium innych państw członkowskich, a czasem nawet w państwach trzecich. W takim wypadku właściwym prawem jest prawo państwa, w którym znajduje się baza macierzysta, podczas gdy niektóre przedsiębiorstwa stosują prawo kraju, w którym znajduje się główna siedziba przedsiębiorstwa, zamiast prawa kraju bazy macierzystej. EKES zwraca się do Komisji o opublikowanie wytycznych na temat baz macierzystych, baz operacyjnych i prawa właściwego.

4.10. Istnieją różne formy samozatrudnienia: świadczenie usług samozatrudnionego pilota, bezpośrednio lub poprzez organizację pośredniczącą, bądź spółka z o.o. samozatrudnionych pilotów. EKES popiera Komisję, która wzywa państwa członkowskie:

- do czuwania nad tym, by unijne zasady bezpieczeństwa lotniczego stosowane były w sposób poprawny i jednakowy do pracowników lotnictwa niezależnie od rodzaju umowy między pracownikiem a przedsiębiorstwem lotniczym,
- do zapewnienia – w drodze zastosowania odpowiednich środków – egzekwowania obowiązujących przepisów prawa pracy na szczeblu krajowym oraz zapewnienia przestrzegania prawa Unii zgodnie z wykładnią Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej,
- do należytej transpozycji dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, która będzie miała zastosowanie do wszystkich pracowników, zwłaszcza tych, którzy zajmują nowe lub nietypowe stanowiska pracy.

4.11. W odniesieniu do delegowania pracowników przez tymczasowe wykorzystywanie załogi poza jej bazą macierzystą – według badania Ricardo przedmiotowa dyrektywa nie jest zwykle stosowana w przypadku załóg lotniczych, chociaż zasadniczo ma zastosowanie do transgranicznego świadczenia usług przez agencje pracy tymczasowej lub agencje pośrednictwa pracy.

4.12. Dyrektywa o delegowaniu pracowników ma również zastosowanie w kontekście umowy leasingu statku powietrznego z załogą, jeżeli przez cały okres leasingu utrzymany jest stosunek pracy między załogą a leasingodawcą. Załogi skierowanej do nowej bazy macierzystej nie uznaje się za pracowników delegowanych.

4.13. EKES popiera propozycję Komisji, by wspierać państwa członkowskie w stosowaniu zmienionej dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników, w szczególności w celu lepszego zapewnienia równego traktowania i zapobiegania oszustwom transgranicznym.

4.14. Ponadto EKES oczekuje, że przyszły Europejski Urząd ds. Pracy zadba również o to, by ostatnie zmiany wprowadzone do dyrektywy o delegowaniu pracowników, w ramach których ustanowiono zasadę równego wynagrodzenia za tę samą pracę w tym samym miejscu, zostały należycie transponowane i zastosowane przez państwa członkowskie do dnia 30 lipca 2020 r.; powinien on także czuwać nad poprawnym stosowaniem przepisów socjalnych, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, aby respektowane były wszystkie prawa pracowników lotnictwa cywilnego, w tym swoboda zrzeszania się w związkach zawodowych.

4.15. Komitet zauważa, że niektóre przedsiębiorstwa lotnicze zakazują przynależności do nieaprobowanego przez nie związku zawodowego, a czasem nawet dokonują zwolnień z powodu przynależności do związku zawodowego. Pracownicy muszą więc dochodzić swych praw na drodze sądowej. EKES przypomina państwu członkowskim, których to dotyczy, że prawo do stworzenia związku zawodowego lub przynależności do niego, prawo do negocjowania układów zbiorowych, prawo do strajku itp. są prawami człowieka gwarantowanymi na szczeblu międzynarodowym, europejskim i krajowym, których należy ściśle przestrzegać. Należy też zagwarantować prawo do informacji i konsultacji.

W celu zajęcia się kwestiami związanymi ze stosowaniem standardów społecznych na szczeblu krajowym można by utworzyć organ mediacyjny na poziomie UE, który pomógłby w rozstrzygnięciu sporów związanych ze stosowaniem rozporządzenia.

4.16. W odniesieniu do załóg z krajów trzecich EKES ponawia swój wniosek ⁽⁴⁾, aby objąć załogi lotnicze przepisami dotyczącymi jednego zezwolenia i zapewnić tym samym równe traktowanie wszystkich pracowników tego sektora, zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE ⁽⁵⁾. W badaniu Ricardo potwierdza się, że na podstawie zebranych danych nie można stwierdzić, jak powszechna jest ta praktyka ani czy baza macierzysta załogi, z której usług skorzystano, znajdowała się w państwie trzecim, czy w UE.

4.17. Brak globalnych norm pracy w lotnictwie cywilnym wpływa jednak na skuteczność przepisów prawa pracy UE i państw członkowskich zarówno na trasach wewnątrzunijnych, jak i pozaunijnych. EKES wyraża ubolewanie z powodu braku konsensusu w Międzynarodowej Organizacji Pracy co do opracowania konwencji w sprawie ochrony praw pracowników w lotnictwie cywilnym, chociaż opracowano taką konwencję dla pracowników transportu morskiego. Ze względu na brak odpowiedniej konwencji MOP Komitet wzywa Unię Europejską, by włączyła do wszystkich umów w dziedzinie lotnictwa zawieranych z państwami trzecimi (poczynając od omawianej obecnie umowy między UE a Katarą) ambitne wiążące klauzule socjalne związane z pracą, obejmujące kary w razie ich nieprzebrzegania.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 13 z 15.1.2016, s. 110.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 343 z 23.12.2011, s. 1.

4.18. Aby zostać pilotem, należy odbyć długie i kosztowne szkolenie składające się z trzech etapów (szkolenie podstawowe, szkolenie w zakresie uprawnień na typ statku powietrznego i szkolenie w lotach liniowych, aby nabyć doświadczenia lotniczego). Według informacji zawartych w badaniu Ricardo od 2,2 do 6 % pilotów objętych badaniem musiało pokryć koszty zdobycia doświadczenia lotniczego w ramach systemu „pay-to-fly”. Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (COM (2017) 797 – 2017/0355 (COD)) stanowi: „Państwa członkowskie zapewniają, aby w przypadku gdy na mocy przepisów unijnych lub krajowych lub układów zbiorowych pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi szkolenia do celów wykonywania przez niego pracy, do której został zatrudniony, szkolenie takie zapewnione zostało pracownikowi nieodpłatnie, zaliczało się do czasu pracy i w miarę możliwości odbywało się w godzinach pracy”. EKES ma nadzieję, że właściwe wdrażanie tych przepisów będzie regularnie monitorowane, a jednocześnie nie spowoduje tworzenia nowych przeszkód biurokratycznych.

4.19. Jeśli chodzi o jakość szkolenia, bardzo niepokojące są informacje przedstawione w analizowanym sprawozdaniu Komisji:

- zdobywane przez kadetów umiejętności nie zawsze odpowiadają umiejętnościom wymaganych przez przedsiębiorstwa lotnicze,
- duża część pilotów posiadających licencję pilota liniowego nie spełnia podstawowych wymogów rozpoczęcia pracy dla tych przedsiębiorstw.

4.20. EKES głęboko ubolewa nad faktem, że w ramach europejskiego dialogu społecznego, a w szczególności europejskiego komitetu dialogu sektorowego w lotnictwie cywilnym od 2017 r. nie udaje się prowadzić konstruktywnego dialogu z uwagi na brak przedstawicieli przedsiębiorstw lotniczych. Martwi to tym bardziej, że w ramach konstruktywnego dialogu społecznego i układów zbiorowych można by znaleźć rozwiązania dla niektórych z problemów przedstawionych w sprawozdaniu Komisji.

4.21. Komitet zachęca Komisję, by była bardziej proaktywna i przekonała partnerów społecznych do zapewnienia odpowiedniej reprezentacji przedsiębiorstw lotniczych i załóg oraz do jak najlepszego wykorzystania tego narzędzia, aby wypracować, w drodze negocjacji, wzajemnie zadowolające rozwiązania w celu prostania stojącym przed nimi wyzwaniami.

4.22. Jeśli chodzi o atmosferę w pracy załóg lotniczych, zależy ona nie tylko od warunków pracy, ale także od czynników zewnętrznych, takich jak poziom zadowolenia pasażerów z jakości obsługi w porcie lotniczym i na pokładzie samolotu. EKES uważa również, że personel pokładowy powinien być odpowiednio przeszkolony i dysponować wystarczającym czasem, aby odpowiedzieć na specjalne potrzeby osób wymagających szczególnego traktowania (niepełnosprawnych, osób starszych, najmłodszych, kobiet w ciąży itd.). Należy dbać o przestrzeganie praw pasażerów oraz o zapewnienie im wszystkich potrzebnych informacji przedstawionych w przejrzysty i zrozumiały sposób. EKES popiera Komisję, która zaapelowała do Rady o szybkie przyjęcie zmian zawartych we wniosku dotyczącym rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 261/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady⁽⁶⁾ w sprawie praw pasażerów lotniczych w stosunku do odmowy przyjęcia na pokład, odwołania lotu lub znacznego opóźnienia.

Bruksela, dnia 25 września 2019 r.

Luca JAHIER
Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽⁶⁾ Dz.U. L 46 z 17.2.2004, s. 1.