

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie dumpingu socjalnego w europejskim sektorze lotnictwa cywilnego**

**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2016/C 013/17)

**Sprawozdawca: Anne DEMELENNE**

Dnia 11 grudnia 2014 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię z inicjatywy własnej w sprawie

*dumpingu socjalnego w europejskim sektorze lotnictwa cywilnego.*

Sekcja Transportu, Energii, Infrastruktury i Społeczeństwa Informacyjnego, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 31 sierpnia 2015 r.

Na 510. sesji plenarnej w dniach 16–17 września 2015 r. (posiedzenie z dnia 16 września 2015 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 200 do 3 (7 osób wstrzymało się od głosu) przyjął następującą opinię:

## 1. Zalecenia

1.1. EKES popiera intencje przewodniczącego Komisji Europejskiej, który powiedział w swoim przemówieniu inauguracyjnym, wygłoszonym w Parlamencie Europejskim 15 lipca 2014 r. w Strasburgu: „Musimy walczyć z dumpingiem socjalnym i będziemy z nim walczyć”. Oświadczenie to znalazło swoje odbicie w słowach komisarz ds. transportu Violety Bulc, która podczas przesłuchania kandydatów na komisarzy w październiku 2014 r. dodała: „Stanowczo sprzeciwiam się dumpingowi socjalnemu. [...] Program sprawności regulacyjnej musi objąć również prawo socjalne”. Dumping socjalny stwarza nieuczciwą konkurencję. Niemniej jest on trudny do zdefiniowania z powodu złożonych przyczyn i dużej liczby podmiotów. W lotnictwie cywilnym należy przywrócić w szczególności roli decydentów politycznych na różnych szczeblach, przewoźników lotniczych, pracowników, pasażerów oraz otoczenia politycznego, prawnego, gospodarczego i społecznego, zarówno w Unii Europejskiej, jak i poza jej granicami. Europejski Trybunał Sprawiedliwości przyznał walce z dumpingiem socjalnym status uzasadnionego i koniecznego celu umożliwiającego państwom członkowskim uzasadnienie pewnych barier ograniczających swobodę przemieszczania się<sup>(1)</sup>. Zaniepokojony najnowszymi zmianami zachodzącymi w dziedzinie lotnictwa cywilnego, EKES wzywa Komisję do ścisłego monitorowania sytuacji i do podjęcia działań, jeżeli zaszłaby taka potrzeba. Przy opracowywaniu pakietu lotniczego zapowiedzianego w programie prac Komisji na rok 2015, należało będzie uwzględnić wszystkie aspekty wspomniane w niniejszym dokumencie. EKES dostrzega ponadto potrzebę ścisłej współpracy pomiędzy DG ds. Mobilności i Transportu a DG ds. Zatrudnienia.

1.2. Europejska Agencja Bezpieczeństwa Lotniczego (EASA), opierając się na wynikach swoich badań dotyczących nowych modeli działalności gospodarczej, powinna prześledzić rozwój sytuacji, by zagwarantować optymalne bezpieczeństwo pasażerów i personelu niezależnie od modelu działalności, ze szczególnym uwzględnieniem nowych modeli działalności, w celu stabilizacji sektora. Należy zwrócić szczególną uwagę na monitorowanie ze strony odpowiednich organów administracji, dotyczące coraz częstszego zatrudniania osób pozornie pracujących na własny rachunek oraz za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

1.3. EKES oczekuje właściwego egzekwowania stosowania obowiązujących przepisów, jak również uwzględniania wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Dotyczy to zwłaszcza:

a) zabezpieczenia społecznego i prawa pracy:

- konwencja rzymska (1980) i rozporządzenie (WE) nr 593/2008<sup>(2)</sup>,
- rozporządzenie (UE) nr 465/2012<sup>(3)</sup> i (UE) nr 83/2014<sup>(4)</sup>, w których zdefiniowano pojęcie „bazy macierzystej” (ang. home base);

<sup>(1)</sup> Wyrok ETS z dnia 18 grudnia 2007 r., w sprawie C-341/05, Laval, s. I.11767, pkt 103.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 149 z 8.6.2012, s. 4.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 28 z 31.1.2014, s. 17.

b) związku ze statusem samozatrudnienia:

- dyrektywa 2014/67/UE (po raz pierwszy w dyrektywie wprowadzono pojęcie stosunku podporządkowania, aby umożliwić monitorowanie statusu samozatrudnienia)<sup>(5)</sup>,
- wyrok w sprawie C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media przeciwko Staat der Nederlanden z dnia 4 grudnia 2014 r. „Prawo Unii należy interpretować w ten sposób, że postanowienie układu zbiorowego pracy, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, określające stawki minimalne dla usługodawców prowadzących działalność na własny rachunek, należących do jednego ze związków zawodowych będących stroną układu zbiorowego, którzy wykonują na rzecz pracodawcy na podstawie umowy o dzieło takie same czynności jak pracownicy najemni tego pracodawcy, nie jest objęte zakresem zastosowania art. 101 ust. 1 TFUE, wyłącznie jeżeli ci usługodawcy są »osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek«, a więc usługodawcami znajdującymi się w sytuacji porównywalnej do sytuacji wspomnianych pracowników. Do sądu odsyłającego należy dokonanie tego ustalenia”.

1.4. EKES uznaje stanowisko partnerów społecznych z grupy roboczej ds. personelu pokładowego (zob. pkt 5.1) i podkreśla, że aby przeciwdziałać negatywnemu wpływowi na ten sektor należy naprawić wymienione niżej luki prawne. W tym celu należy podjąć następujące kroki:

- dokonać przeglądu wspólnych zasad wykonywania usług lotniczych w celu zapewnienia poprawnego stosowania krajowych przepisów socjalnych oraz układów zbiorowych pracy w tym sektorze (rozporządzenie (WE) nr 1008/2008); w tym samym rozporządzeniu należy zdefiniować dokładniej pojęcie „głównego miejsca prowadzenia działalności”, aby koncesję wydawało to państwo, na którego terenie ma miejsce znaczna część działalności przewozowej,
- zapobiegać nieuczciwej konkurencji względem europejskich przewoźników lotniczych ze strony państw nienależących do Unii Europejskiej, wynikającej z subsydiowania, pomocy publicznej oraz nieuczciwych praktyk cenowych (rozporządzenie (WE) nr 868/2004),
- w kontekście koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego należy dokładniej zdefiniować pojęcie wielu portów macierzystych w sektorze lotnictwa cywilnego (w tym portów tymczasowych) oraz skrócić okres przejściowy ustalony na 10 lat (rozporządzenie (UE) nr 83/2014),
- poszerzyć możliwość wydawania jednego zezwolenia dla personelu pokładowego, by zapewnić równe traktowanie wszystkich pracowników sektora (dyrektywa 2011/98/UE).

1.5. Ponadto EKES sugeruje, by w ramach skoordynowanych działań DG MOVE i DG EMPL Komisja poddała analizie zastosowanie dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej w sektorze lotnictwa. Zdaniem Komitetu należy propagować zatrudnienie bezpośrednie jako zwyczajową formę zatrudnienia w lotnictwie. Należy umożliwić ograniczenie umów tymczasowych, które mogłyby niekorzystnie wpłynąć na poziomy bezpieczeństwa (2008/104/WE). Ponadto niezbędne jest opracowanie na poziomie UE wspólnej definicji „osoby zatrudnionej” i „osoby samozatrudnionej”.

1.6. EKES popiera możliwe podjęcie przez partnerów społecznych UE działających w sektorze lotnictwa starań o rozpoczęcie negocjacji dotyczących porozumienia w sprawie warunków pracy oraz praw socjalnych pracowników tego sektora. Partnerzy społeczni mogą również przyjąć wspólne stanowisko w sprawie niektórych przepisów i mogą je przedłożyć Komisji. Komisja powinna także zasięgać opinii partnerów społecznych na temat wszelkich aktów prawnych i/lub inicjatyw UE mających wpływ na sprawy społeczne<sup>(6)</sup>.

1.7. Biorąc pod uwagę, że z programu prac Komisji usunięto wnioski dotyczące rozporządzenia w sprawie usług obsługi naziemnej oraz że brak ogólnounijnych norm socjalnych w tej dziedzinie, należy zająć się kwestią przeniesienia personelu w przypadku przetargu i/lub częściowej utraty działalności. W celu rozwiązania tego problemu, Komisja prowadzi obecnie konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi dotyczące potencjalnej użyteczności przedstawienia, pod koniec 2015 r., ujednoliconego wniosku w sprawie przeglądu dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. (ochrona praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw).

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 159 z 28.5.2014, s. 11.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 225 z 12.8.1998, s. 27.

1.8. EKES przeprowadzi oddzielne wewnętrzne działania w celu przedstawienia uzupełniających rozważań w sprawie zagadnień socjalnych poruszonych w niniejszej opinii.

1.9. Komitet zaleca, by Komisja stale nadzorowała warunki pracy w sektorze lotnictwa cywilnego.

## 2. Wprowadzenie

2.1. Lotnictwo jest strategicznym sektorem Unii Europejskiej ze względu na swój wkład w gospodarkę europejską z punktu widzenia zatrudnienia i wzrostu. Szacuje się, że sektor ten zatrudnia, bezpośrednio lub pośrednio, 2,6 mln osób. Wnosi do europejskiego PKB miliard euro dziennie oraz stanowi dźwignię dla handlu i turystyki<sup>(7)</sup>.

2.2. Liberalizacja transportu lotniczego na początku lat dziewięćdziesiątych przyniosła bez wątpienia wiele korzyści dla podróżujących: dostępność dla ogółu obywateli, tańsze bilety lotnicze i zróżnicowaną ofertę. Jak jednak wpłynęła na zatrudnienie, płace i warunki pracy w tym sektorze? Z danych Eurostatu wynika, że mimo średniego rocznego wzrostu na poziomie około 5 % w latach 1998–2010, zatrudnienie w liniach lotniczych, zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, wykazuje stagnację<sup>(8)</sup>. W połączeniu z innymi czynnikami, przełożyło się to na znaczny wzrost wydajności. Ponadto przewoźnicy lotniczy korzystają z outsourcingu personelu pokładowego i pilotów lub wprowadzają bardziej elastyczne formy zatrudnienia (w niedawnym badaniu przeprowadzonym przez europejskich partnerów społecznych w sektorze lotnictwa cywilnego, tylko 52,6 % respondentów pracujących dla tanich linii lotniczych odpowiedziało, że posiada bezpośrednią umowę o pracę). Choć brak dokładnych danych dotyczących wynagrodzeń, na przykładzie Zjednoczonego Królestwa<sup>(9)</sup> widać wyraźny spadek płac załogi pokładowej w tym kraju. Krótko mówiąc, niegdyś prestiżowe i wysokiej jakości stanowiska pracy zanikają, a praca jest zlecana na zasadzie outsourcingu bądź wykonywana przez wydajniejszą i tańszą tanią siłę roboczą.

2.3. Przewoźnicy lotniczy stoją w obliczu ostrej konkurencji, zatem marże zysku są niższe niż w innych sektorach (z danych IATA wynika, że w ciągu ostatnich 40 lat zysk netto po opodatkowaniu sektora lotniczego na całym świecie wynosił średnio 0,1 % dochodu)<sup>(10)</sup>, a pracodawcy szukają sposobów na redukcję kosztów, by zachować konkurencyjność. O ile niektóre koszty (na przykład koszt paliwa lub koszty związane z posiadaniem statków powietrznych) do pewnego stopnia można uznać za stałe, niektórzy przewoźnicy uważają, że koszty pracy można bez końca ograniczać. Niektórzy z nich odkryli również, że korzystanie z wewnętrznej swobody przedsiębiorczości jest sposobem na jeszcze większe obniżenie kosztów i dumping socjalny.

2.4. W obliczu coraz większej konkurencji ze strony tanich przewoźników, wielu tradycyjnych przewoźników lotniczych stworzyło tanią wersję głównej marki do obsługi połączeń na krótkich trasach lub zatrudniło tanią siłę roboczą w głównych obszarach działalności. Niektórzy tani przewoźnicy są obecnie zainteresowani również głównymi portami lotniczymi oraz pasażerami podróżującymi służbowo, co stanowi bezpośrednią konkurencję dla przewoźników tradycyjnych. Wpływa to na utratę godnych miejsc pracy (charakteryzujących się sprawiedliwym wynagrodzeniem, bezpieczeństwem w miejscu pracy, ochroną socjalną, swobodą wyrażania poglądów, organizowania się i uczestnictwa oraz równouprawnieniem)<sup>(11)</sup> w tradycyjnych liniach lotniczych<sup>(12)</sup>. Praktyki społeczne tanich przewoźników nie prowadzą jednak automatycznie do dumpingu socjalnego.

<sup>(7)</sup> Sprawozdanie ATAG, Powering global economic growth, employment, trade links, tourism and support for sustainable development through air transport [Zwiększenie globalnego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, handlu, turystyki i wspieranie zrównoważonego rozwoju za pomocą transportu lotniczego], 2014 r.

<sup>(8)</sup> Final Report on Study on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010 [Sprawozdanie końcowe z analizy wpływu wprowadzenia wspólnego unijnego rynku lotniczego na zatrudnienie i warunki pracy w sektorze transportu lotniczego w latach 1997/2010], Steer Davies Gleave, Londyn, 2012 r., s. 74.

<sup>(9)</sup> Final Report on Study on the effects of the implementation of the EU aviation common market on employment and working conditions in the Air Transport Sector over the period 1997/2010 [Sprawozdanie końcowe z analizy wpływu wprowadzenia wspólnego unijnego rynku lotniczego na zatrudnienie i warunki pracy w sektorze transportu lotniczego w latach 1997/2010], Steer Davies Gleave, Londyn, 2012 r., s. 74.

<sup>(10)</sup> IATA Report on Vision 2050, [Sprawozdanie IATA: Wizja roku 2050], Singapur, 12 lutego 2011 r., s. 2.

<sup>(11)</sup> Globalne zagadnienia dotyczące godnej pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy.

<sup>(12)</sup> Zob. badania europejskich partnerów społecznych: – 2012 r.: *The development of the low cost model in the European civil aviation industry*, prof. Peter Turnbull (Uniwersytet w Cardiff), dr Geraint Harvey (Uniwersytet w Swansea), badanie zleczone przez Europejską Federację Pracowników Transportu, – 2014 r.: *Evolution of the Labour Market in the Airline Industry due to the Development of the Low Fares Airlines*, prof. Peter Turnbull (Uniwersytet w Cardiff), dr Geraint Harvey (Uniwersytet w Birmingham), badanie zleczone przez Europejską Federację Pracowników Transportu, – 2015 r.: *Atypical Employment in Aviation*, zespół pod kierownictwem prof. Yvesa Jorensa, Uniwersytet w Gandawie, badanie zleczone przez Europejskie Stowarzyszenie Cockpit, Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych oraz Europejską Federację Pracowników Transportu.

2.5. Rozwój konkurencji na świecie i w Unii Europejskiej budzi obawy co do zrównoważonego charakteru i konkurencyjności lotnictwa europejskiego, zarówno pod względem gospodarczym, jak i społecznym. W celu zapewnienia uczciwej konkurencji niezbędne jest stworzenie równych warunków działania. Konkurencja między przewoźnikami lotniczymi powinna odbywać się w dziedzinie innowacyjnych produktów, jakości i cen, a nie dotyczyć wykorzystywania luk prawnych i/lub tanich miejsc pracy. Należy podjąć działania zapewniające konkurencyjność oraz zrównoważony rozwój przemysłu europejskiego oraz utrzymanie miejsc pracy wysokiej jakości w Europie.

2.6. Dumping socjalny – gdy istnieje – stanowi przeszkodę dla uczciwej konkurencji. Nie może on w żaden sposób negatywnie wpływać na bezpieczeństwo, które powinno być bezwzględnie priorytetem. Nieskoordynowane podejścia dwustronne poszczególnych państw należy zastąpić prawdziwą, wspólną zewnętrzną polityką Unii Europejskiej w zakresie lotnictwa, która powinna obejmować również kwestię inwestycji zagranicznych w europejskich przewoźników lotniczych, a także własność i kontrolę, pomoc państwa, dostęp do rynku i uczciwą konkurencję.

2.7. Bezpieczeństwo jest sprawą pierwszorzędnej wagi w sektorze lotnictwa. Jak stwierdza się w białej księdze: „Poziom bezpieczeństwa w lotnictwie europejskim jest wysoki, ale nie najwyższy w świecie. Powinniśmy dążyć do tego, aby stać się najbezpieczniejszym regionem dla lotnictwa”<sup>(13)</sup>. Mimo braku danych statystycznych, EASA zwracała już uwagę na fakt, że rozdrobnienie i outsourcing najważniejszych stanowisk związanych z bezpieczeństwem, w tym stanowisk członków załóg oraz personelu obsługi technicznej, może niekorzystnie wpłynąć na bezpieczeństwo. Tzw. nowe modele biznesowe optymalizują procesy podatkowe, operacyjne i socjalne. EASA powinna zbadać wszystkie wspomniane modele i podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia, by nic nie zagrażało bezpieczeństwu. EKES popiera prace nowo ustanowionej specjalnej grupy roboczej EASA, której powierzono to zadanie. Nie można podejmować żadnego ryzyka, które mogłoby wpłynąć na bezpieczeństwo ludności<sup>(14)</sup>.

### 3. Pogarszanie się warunków pracy w niektórych podsektorach lotnictwa

3.1. W ramach dumpingu socjalnego w lotnictwie można wyodrębnić dwa obszary – rynek wewnętrzny i lotnictwo pozaunijne.

3.2. Na rynku wewnętrznym główną odpowiedzialność za dumping socjalny ponoszą przewoźnicy lotniczy, którzy przyjęli strategię wielu portów, w ramach której siła robocza zatrudniona w kraju X pracuje w kraju Y, a jej umowa o pracę jest objęta prawem państwa Z, czego skutkiem jest oddzielenie pracownika od jego kraju pochodzenia (czyli od kraju obywatelstwa i/lub miejsca zamieszkania). Największym wyzwaniem jest tutaj pogodzenie swobody przedsiębiorczości i swobody świadczenia usług z celami w zakresie miejsc pracy wysokiej jakości oraz postępu społecznego. Mimo iż zmiany wprowadzone w ramach rozporządzenia Rzym I<sup>(15)</sup> oraz koordynacji zabezpieczenia społecznego<sup>(16)</sup> umożliwią złagodzenie niektórych problemów, z którymi mierzą się pracownicy mobilni, inne kwestie pozostaną nierozwiązane.

3.3. Zewnętrzna polityka UE w zakresie lotnictwa nie chroni w dostateczny sposób interesów europejskich przewoźników lotniczych i ich pracowników w szybko zmieniającym się kontekście globalnym. Podczas gdy unijni przewoźnicy lotniczy muszą spełniać szereg wymagań mających na celu zapewnienie uczciwej konkurencji (przejrzystość, pomoc publiczna, ustalanie cen itp.), wymogi nałożone na przewoźników lotniczych z państw trzecich wykonujących loty do portów lotniczych w UE lub z tych portów nie mogą być egzekwowane lub w ogóle nie istnieją. Przedsiębiorstwa te stanowią beżpośrednią konkurencję dla unijnych przewoźników lotniczych, jako że operują na tych samych trasach, czerpiąc nienależne korzyści.

3.4. Odrębną kwestią jest zatrudnianie członków załogi z państw nienależących do UE na pokładach statków powietrznych zarejestrowanych w UE. W przeszłości zagraniczny personel pokładowy był zatrudniany w europejskich samolotach ze względów językowych i/lub kulturowych. Ostatnio niektórzy przewoźnicy zdecydowali się na zatrudnianie pracowników z krajów poza UE do obsługiwanego lotów do lub z portów lotniczych w UE (a nawet wewnątrz UE), proponując im gorsze warunki pracy i niższe płace. Przewoźnicy ci muszą jednak stosować się do krajowych zasad państwa członkowskiego wydającego certyfikat przewoźnika lotniczego.

### 4. Nowe modele działalności gospodarczej a rynek pracy w sektorze lotnictwa

4.1. Przeprowadzone przez partnerów społecznych badania<sup>(17)</sup> wskazują na pogorszenie się warunków pracy w całym europejskim sektorze lotniczym, które wykracza poza zmiany rynkowe wynikające z konkurencji, zarówno w przypadku tradycyjnych przewoźników, jak i tanich linii lotniczych.

<sup>(13)</sup> Biała księga pt. „Plan utworzenia jednolitego europejskiego obszaru transportu – dążenie do osiągnięcia konkurencyjnego i zasobooszczędnego systemu transportu”, COM(2011) 144 final, s. 22.

<sup>(14)</sup> Sprawozdanie grupy doradczej ds. stanowienia przepisów EASA z 17 kwietnia 2015 r. dotyczące nowych modeli działalności gospodarczej, s. 1, pkt 2; s. 5, pkt 9.3; s. 6, pkt 9.5.1; s. 7, pkt 9.5.2 i s. 7, pkt. 9.6.

<sup>(15)</sup> Dz.U. L 177 z 4.7.2008, s. 6.

<sup>(16)</sup> Dz.U. L 284 z 30.10.2009, s. 1.

<sup>(17)</sup> Globalne zagadnienia dotyczące godnej pracy, Międzynarodowa Organizacja Pracy.



4.2. Nie istnieje jednolity model taniego przewoźnika lotniczego. Niektórzy z nich oferują jedynie przelot po minimalnej cenie (usługi minimalne), inni są hybrydowymi liniami lotniczymi łączącymi elementy modelu przewoźnika taniego i tradycyjnego, a jeszcze innych można zaliczyć do kategorii „konwencjonalnych” tanich przewoźników – niewiele obiecujących, ale zawsze dotrzymujących złożonych obietnic. Dlatego też brak również jednolitego modelu zatrudnienia: niektórzy przewoźnicy oferują wysokiej jakości stanowiska pracy i umowę na czas nieokreślony, podczas gdy inni korzystają głównie z outsourcingu, agencji pracy tymczasowej oraz, w niektórych przypadkach, usług osób pozornie samozatrudnionych. To samo dotyczy reprezentacji związkowej. Niektórzy przewoźnicy celowo starają się unikać tworzenia związków zawodowych, podczas gdy inni uznają je i podpisują z nimi układy zbiorowe. Rozwój tanich przewoźników lotniczych miał również istotny wpływ na usługi obsługi naziemnej, w szczególności na obsługę bagażu (bardziej rygorystyczna polityka w zakresie bagażu podręcznego), przy krótszym czasie postoju na ziemi i obsługi między rejsami oraz zmniejszeniu liczby szkoleń.

4.3. Zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe pracowników lotnictwa stwierdzają obecnie, że stosowane przez niektórych tanich przewoźników strategie biznesowe i powiązana z nimi polityka w zakresie zasobów ludzkich oraz stosunków pracy powodują „powolne schodzenie do poziomu najmniejszego wspólnego mianownika”<sup>(18)</sup>. Rozgraniczenie między przewoźnikami tanimi a tradycyjnymi zaciera się stopniowo w miarę jak tani przewoźnicy wchodzi do sojuszków linii lotniczych lub są włączani do tradycyjnych korporacji lotniczych, a niektórzy przewoźnicy tradycyjni decydują się na stworzenie własnej taniej marki. Również niektórzy tradycyjni przewoźnicy lotniczy zatrudniają tanią siłę roboczą w ramach swojej podstawowej działalności. Nowe systemy organizacji nie oznaczają jednak, że przewoźnicy tradycyjni i tani oferują takie same usługi.

4.4. Między poszczególnymi państwami członkowskimi UE zachodzą jednak znaczące różnice z punktu widzenia m. in. warunków pracy, równego traktowania, przepisów BHP, ochrony socjalnej (która jest jedynie koordynowana na poziomie UE), tworzące asymetrię między uregulowaniami gospodarczymi (jednolity rynek), a harmonizacją i spójnością społeczną. Niektóre państwa członkowskie przyjęły jednak rozwiązania krajowe, aby zagwarantować, że pracownicy mobilni przebywający na ich terytorium korzystają z warunków zgodnych z krajowym prawem pracy i przepisami socjalnymi oraz układami zbiorowymi. Należałoby rozważyć to zagadnienie na szczeblu europejskim.

4.5. Podstawowe przepisy w zakresie lotnictwa dotyczące zatrudnienia pochodzą z okresu przed liberalizacją, a zatem nie służą już swoim celom. Choć ulepszono przepisy w zakresie zabezpieczenia społecznego personelu pokładowego, wciąż zachodzi ryzyko luk prawnych. Pojęcie „portu macierzystego” jest problematyczne, ponieważ określa je przedsiębiorstwo lotnicze, a samozatrudnionych członków załogi nie poddaje się odpowiedniej kontroli. Kolejnym czynnikiem wpływającym na złożoność sytuacji jest brak jednolitego dokumentu europejskiego zawierającego pozytywną definicję pracownika najemnego i pracownika samozatrudnionego w prawie unijnym. Definicje te różnią się w ramach orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE i dyrektyw, np. z punktu widzenia kryteriów „podporządkowania”. Konieczne jest ustanowienie konkretnych przepisów dotyczących bardzo mobilnych pracowników.

4.6. Jeden z trzech największych przewoźników w Zatoce Perskiej został publicznie oskarżony o praktyki stanowiące naruszenie prawa UE, takie jak zwalnianie pracowników w ciąży, obowiązek uzyskania zezwolenia na zawarcie małżeństwa itp. Przewoźnik ten nadal wykonuje jednak loty do UE, a ostatnio zwiększył nawet ich częstotliwość do niektórych portów lotniczych. Mając na uwadze bliskie powiązania między przewoźnikami lotniczymi z Zatoki Perskiej a tamtejszymi portami lotniczymi i urzędami lotnictwa cywilnego, należy obawiać się również przyznania tym przewoźnikom kolejnych nienależnych przywilejów. Niezbędne jest zastąpienie dwustronnych stosunków państw członkowskich z krajami trzecimi przez skoordynowaną i rzeczywistą politykę zewnętrzną Unii w zakresie lotnictwa.

## 5. Rola partnerów społecznych

5.1. EKES popiera kluczową rolę europejskich partnerów społecznych w lotnictwie cywilnym, którzy powinni doradzać unijnym instytucjom, a także prowadzić monitorowanie i opracowywać własne propozycje. W dniu 5 czerwca 2014 r., partnerzy społeczni z grupy roboczej ds. personelu pokładowego (ACWG) przyjęli wspólną deklarację przeciwko mającym siedzibę w UE tanim banderom w sektorze lotnictwa. Wyrazili w niej zaniepokojenie rozwojem sytuacji w ostatnim czasie, stanowiącym poważne zagrożenie dla europejskiego modelu socjalnego, zatrudnienia i uczciwej konkurencji na rynku lotnictwa oraz zaproponowali zmiany w przepisach<sup>(19)</sup>.

<sup>(18)</sup> Dokument Scandinavian Airlines (SAS) skierowany do organów regulacyjnych Stanów Zjednoczonych w sprawie podania Norwegian Air International (NAI) o zezwolenie dla obcego przewoźnika lotniczego, Airline Business, kwiecień 2014 r.

<sup>(19)</sup> Wspólna deklaracja przeciwko mającym siedzibę w UE tanim banderom w sektorze lotnictwa, Grupa Robocza ds. Personelu Pokładowego Komitetu ds. Sektorowego Dialogu Społecznego, 5 czerwca 2014 r.

5.2. Jeżeli chodzi o przyszłą agendę dialogu społecznego, partnerzy społeczni z ACWG (Stowarzyszenie Europejskich Linii Lotniczych (AEA), Europejskie Stowarzyszenie Cockpit (ECA) i Europejska Federacja Pracowników Transportu) w dniu 13 lutego 2015 r. przyjęli następujące wspólne oświadczenie: „Partnerzy społeczni [...] są gotowi na rozpoczęcie dyskusji na temat ram dla sektora lotniczego w celu ustanowienia równych warunków działania na szczeblu globalnym. Należy przewidzieć wspólne działania, aby położyć kres pogarszającym się warunkom zatrudnienia oraz tanim banderom. Partnerzy społeczni postanawiają kontynuować prace w tej dziedzinie. Podejmą niezbędne środki zmierzające do aktywnego zaangażowania różnych instytucji europejskich oraz organów krajowych w pilne opracowanie strategii dla lotnictwa europejskiego, z wyraźnym określeniem globalnych celów, priorytetów i terminów”.

5.3. Również Komisja Europejska powinna przeprowadzić szersze konsultacje z partnerami społecznymi. Zgodnie z decyzją Komisji 98/500/WE w sprawie ustanowienia komitetów sektorowego dialogu społecznego, z komitetami tymi należy się konsultować w sprawie wpływających na kwestie społeczne zmian zachodzących na poziomie unijnym, w sektorach, w których zostały powołane. Wymóg ten często nie jest spełniany. Należy także zająć się zagadnieniem społecznych konsekwencji wprowadzenia zasad bezpieczeństwa opracowanych przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa Lotniczego.

Bruksela, dnia 16 września 2015 r.

Henri MALOSSE  
Przewodniczący  
*Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego*

---