

Bruxelles, 1. ožujka 2019.
(OR. en)

7053/19

AVIATION 40

POP RATNA BILJEŠKA

Od:	Glavni tajnik Europske komisije, potpisao g. Jordi AYET PUIGARNAU, direktor
Datum primitka:	1. ožujka 2019.
Za:	g. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, glavni tajnik Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2019) 120 final
Predmet:	IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA Strategija zrakoplovstva za Europu: Održavanje i promicanje visokih socijalnih standarda

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2019) 120 final.

Priloženo: COM(2019) 120 final



Bruxelles, 1.3.2019.
COM(2019) 120 final

**IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM
GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA**

**Strategija zrakoplovstva za Europu: Održavanje i promicanje visokih socijalnih
standarda**

IZVJEŠĆE KOMISIJE EUROPSKOM PARLAMENTU, VIJEĆU, EUROPSKOM GOSPODARSKOM I SOCIJALNOM ODBORU I ODBORU REGIJA

Strategija zrakoplovstva za Europu: Održavanje i promicanje visokih socijalnih standarda

1. Uvod

EU je 2017. proslavio 25 godina unutarnjeg zrakoplovnog tržišta¹ i proglasio europski stup socijalnih prava². Priča je to o uspjehu EU-a. Uspjeh zrakoplovnog tržišta EU-a posebno su omogućili brojni Europljani koji svakodnevno rade i obavljaju svoje dužnosti u tom sektoru. Unutarnje zrakoplovno tržište omogućilo je Europljanima jednostavnije i povoljnije letenje te ih je tako približilo ostatku svijeta i bolje povezalno s njime. Nikad veći izbor mogućnosti za putovanje zrakom omogućio je mnogim Europljanima da putuju, studiraju i rade u Europi i izvan nje. Znatno su porasli broj i učestalost letova. Dnevni broj letova porastao je s manje od 10 000 u 1992. na približno 25 000 u 2017.³, a broj linija s manje od 2 700 na 8 400⁴. Godine 2017. više od milijarde putnika putovalo je zrakom unutar EU-a, iz EU-a ili u EU⁵.

Pravila zračnog prijevoza usklađena su unutar EU-a, čime se jamči da svi operatori, neovisno o tome gdje se u EU-u nalaze, imaju jednak pristup tržištu zračnog prijevoza. Međutim, socijalna zaštita i radno pravo i dalje su prvenstveno odgovornost država članica⁶. To znači da, iako se na sve zrakoplovno osoblje primjenjuje zaštita koju pruža pravo EU-a, ono može imati različita prava i razine zaštite ovisno o nacionalnom pravu koje se na njega primjenjuje. Situacija može biti osobito složena za članove zrakoplovne posade (odnosno kabinsko osoblje i pilote)⁷ zbog prekogranične prirode njihovih poslova.

Pritisak za smanjivanjem troškova na izrazito konkurentnom tržištu potaknuo je inovacije. Isto tako, radna snaga morala se prilagoditi okruženju koje se brzo razvija. Neki zračni prijevoznici uveli su prakse (primjerice zapošljavanje zrakoplovnih posada preko posrednika ili angažiranje samozaposlenih osoba ili takozvani program „plati pa leti”) koje utječu na uvjete rada i zapošljavanja članova posade te mogu prouzročiti pravnu nesigurnost. Niz štrajkova zrakoplovnih posada organiziranih posljednjih godina u više država članica izraz je nezadovoljstva nekih članova posade s promjenom uvjeta zapošljavanja i rada.

Postoje brojni pravni akti EU-a kojima se utvrđuju minimalni standardi i nacionalno zakonodavstvo kojim se štite radnici, uključujući zrakoplovne posade. Skupom posebnih pravila EU-a nastoji ih se zaštititi pri prekograničnim aktivnostima i zrakoplovnoj se posadi omogućuje iskorištavanje mogućnosti zapošljavanja i zaštita pri ostvarivanju slobode kretanja na unutarnjem tržištu. Međutim, Europski parlament, Europski gospodarski i socijalni odbor, države članice, zračni prijevoznici i socijalni partneri izrazili su zabrinutost u pogledu

¹ https://ec.europa.eu/transport/modes/air/25years-eu-aviation_hr

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hr.pdf

³ Eurocontrol.

⁴ OAG.

⁵ Eurostat, 2018.

⁶ Vidjeti članak 153. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

⁷ Kad je riječ o pružateljima zemaljskih usluga, neželjeni socijalni učinci zakonodavstva EU-a o zemaljskim uslugama, osobito o radnim uvjetima, bit će dio analize u predstojećoj evaluaciji 2019. Za kontrolore zračnog prometa vidjeti COM(2017) 286 final i SWD(2017) 207 final.

negativnog učinka koji neke prakse određenih zračnih prijevoznika imaju na uvjete zapošljavanja i rada određenih zrakoplovnih posada. Zabrinuti su da je to dovelo do pravne nesigurnosti, različitih razina zaštite radnika i nejednakih uvjeta za zračne prijevoznike. Komisija je primila zahtjeve za pojašnjenje navedenih problema.

Komisija je 2015. predstavila Strategiju zrakoplovstva za Europu⁸, u kojoj je kao prioritet postavljen socijalni plan u zrakoplovstvu. U međuvremenu je ispunile sve svoje obveze. Komisija aktivno podupire socijalni dijalog u području zrakoplovstva, osobito u okviru Odbora za sektorski socijalni dijalog u civilnom zrakoplovstvu. Komisija je 2016. objavila praktični vodič o primjenjivom radnom pravu i nadležnim sudovima⁹. Kako bi dobila dodatan uvid u situaciju zrakoplovnih posada te njihove uvjete zapošljavanja i rada na današnjem zrakoplovnom tržištu EU-a, Komisija je naručila izradu studije o uvjetima zapošljavanja i rada zrakoplovnih posada na unutarnjem zrakoplovnom tržištu EU-a („studija Ricardo”)¹⁰. Koristila se i vanjskim studijama¹¹ te redovnim razmjenama mišljenja s dionicima i njihovim doprinosom. U kontekstu evaluacije Uredbe o zračnom prijevozu¹² Komisija procjenjuje i njezine neželjene socijalne učinke, osobito na radne uvjete.

Europski parlament pozvao je 2017. države članice i Komisiju da poduzmu mjere u pogledu socijalnih pitanja u zrakoplovstvu, osobito u slučaju vrlo mobilnih zrakoplovnih posada¹³. Europski gospodarski i socijalni odbor ujedno je potaknuo Komisiju da poduzme daljnje praktične mjere za sprečavanje negativnih učinaka na zapošljavanje, stvarajući kvalitetna radna mjesta¹⁴, a Europski odbor regija istaknuo je da je dugoročno konkurentan i održiv europski sektor zrakoplovstva ključan za razvoj na lokalnoj i regionalnoj razini. Europski parlament, Vijeće i Europska komisija u studenome 2017. proglasili su europski stup socijalnih prava. Stup sadržava načela i prava koja su ključna za pravedna i funkcionalna tržišta rada i sustave socijalne skrbi u Europi 21. stoljeća.

Nedavno je u prethodno opisanom kontekstu nekoliko država članica pozvalo na djelovanje na nacionalnoj razini i razini EU-a u cilju razvoja i provedbe ambicioznog i smislenog socijalnog programa u zrakoplovstvu. Naglasile su važnost osiguravanja zdravog i poštenog tržišnog natjecanja te poštenih uvjeta rada za sektor zrakoplovstva te pozvale Komisiju da nastavi raditi na „konkretnim i učinkovitim mjerama za pristupanje glavnim neriješenim problemima”¹⁵. Zrakoplovna organizacija koja predstavlja gotovo četvrtinu zrakoplovnog tržišta EU-a i dvije udruge sindikata koje predstavljaju europske zrakoplovne posade uputile su hitan poziv¹⁶ EU-u i nacionalnim donositeljima odluka „da osiguraju odgovarajuće

⁸ COM(2015) 598 final.

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

¹⁰ *Study on the employment and working conditions of aircrews in the EU internal aviation market* (Studija o uvjetima zapošljavanja i rada zrakoplovnih posada na unutarnjem zrakoplovnom tržištu EU-a), [planira se objava].

¹¹ Studija o učincima zajedničkog zrakoplovnog tržišta EU-a na zapošljavanje i radne uvjete u sektoru zrakoplovstva u razdoblju od 1997. do 2010. godine, srpanj 2012., te studija o zapošljavanju i radnim uvjetima u zračnom prometu i zračnim lukama, listopad 2015. („studija Stear Davies Gleave”).

¹² Uredba (EZ) br. 1008/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. rujna 2008. o zajedničkim pravilima za obavljanje zračnog prijevoza u Zajednici (SL L 293, 31.10.2008., str. 3.).

¹³ Rezolucija od 16. veljače 2017. o Strategiji zrakoplovstva za Europu iz 2015.

¹⁴ Mišljenje TEN/581 o Strategiji zrakoplovstva za Europu, 14. srpnja 2016., pozivajući se na Mišljenje TEN/565 o socijalnom dampingu u sektoru europskog civilnog zrakoplovstva, 16.9.2015.

¹⁵ Zajednička izjava Belgije, Danske, Francuske, Njemačke, Luksemburga i Nizozemske o socijalnom planu u zrakoplovstvu, 2.10.2018.

¹⁶ „Socijalni plan za europsko zrakoplovstvo”, Platforma za koordinaciju zrakoplovstva, Europska udruga osoblja pilotskih kabina i Europska federacija radnika u prometu, 2.10.2018.

socijalne standarde i poštene ravnopravne uvjete” na zrakoplovnom tržištu EU-a s naglaskom na zrakoplovne posade.

U ovom izvješću Komisija razmatra napredak socijalnog plana u zrakoplovstvu utvrđenoga u strategiji zrakoplovstva iz 2015. S naglaskom na zrakoplovne posade i u skladu s političkim prioritetima Komisije u pogledu radnih mjesta, rasta i pravednosti, u izvješću se preispituju glavne današnje prilike i izazovi za zrakoplovne posade, na temelju informacija iz studije Ricardo, u kojoj su analizirani glavni problemi koje su prepoznale europske organizacije zrakoplovnih posada, nastojeći poboljšati pravnu sigurnost mobilnih zrakoplovnih posada. U njemu se utvrđuju i neke konkretne mjere za snažniji socijalni plan u zrakoplovstvu u kratkoročnom razdoblju.

2. RADNA MJESTA I ZAPOSŁJAVANJE NA DANAŠNJEM ZRAKOPLOVNOM TRŽIŠTU

Zrakoplovstvo je važan izvor zapošljavanja. Procijenjeno je da je 2016. sektor zrakoplovstva u Uniji izravno stvorio dva milijuna radnih mjesta, od čega je 18,8 % u zračnim prijevoznicima, te da je pružio podršku za ukupno 9,4 milijuna radnih mjesta¹⁷. U zračnom prijevozu¹⁸ u EU-u izravno je zaposleno 437 000 radnika (193 000 žena i 244 000 muškaraca)¹⁹. Očekuje se da će zrakoplovstvo nastaviti stvarati radna mjesta²⁰. Nisu dostupne brojke koje se odnose posebno na zrakoplovne posade.

Prije su zračni prijevoznici sjedište svoje flote i zrakoplovne posade imali u jednoj državi, odnosno državi glavnog poslovnog sjedišta²¹. To je bilo i mjesto na kojemu su radile zrakoplovne posade, mjesto prema kojemu se primjenjivalo socijalno zakonodavstvo i mjesto nadležnosti. Na liberaliziranom i konkurentnom tržištu na kojemu je potrebna veća fleksibilnost i troškovna učinkovitost, poslovni modeli zračnih prijevoznika znatno su se razvili. U tom kontekstu, u ovom su se sektoru razvile razne vrste i prakse zapošljavanja, kao što se dogodilo i u brojnim drugim gospodarskim sektorima. Niskotarifni letovi, koji su obično izravni, porasli su za 61 % od 2007. do 2016.²² te čine gotovo 50 % unutarnjeg tržišta EU-a u pogledu dostupnih sjedala²³. Porastom izravnih linija broj operativnih sjedišta neprestano raste od 2008., a zrakoplovi i zrakoplovna posada istog zračnog prijevoznika sve se češće nalaze izvan glavnog poslovnog sjedišta zračnog prijevoznika, na području drugih država članica ili nekad čak u trećim zemljama. Kako je istaknuto u studiji Ricardo, upotreba više inozemnih operativnih baza posebna je značajka niskotarifnih prijevoznika. No i neki tradicionalni zračni prijevoznici počeli su u manjoj mjeri razvijati dodatne operativne baze.

Tim je trendom došlo do povećanja prekogranične prirode aktivnosti zrakoplovnih posada i složenosti njihova pravnog statusa u okviru prava EU-a i nacionalnog prava. Točnije, time je stvorena nesigurnost u pogledu određivanja nadležnosti sudova i primjenjivog radnog prava u ugovorima o radu.

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

¹⁸ Nisu uključene djelatnosti zračnih luka te popravak i održavanje zrakoplova ili zrakoplovnih motora.

¹⁹ Eurostat, 2. tromjesečje 2018.

²⁰ Prema prognozama tvrtke Airbus između 2017. i 2037. javit će se globalna potražnja za dodatnih 538 000 pilota (219 000 u azijsko-pacifičkoj regiji, 68 000 u Sjevernoj Americi, 94 000 u Europi, 57 000 na Bliskom istoku, 52 000 u Latinskoj Americi, 25 000 u Africi i 23 000 u Rusiji/središnjoj Aziji).

²¹ Vidjeti članak 2. stavak 26. Uredbe o zračnom prijevozu.

²² Eurocontrol.

²³ Ljetni red letenja društva OAG.

U **Uredbi o zračnom prijevozu**, zakonodavnom okviru EU-a za unutarnje zrakoplovno tržište, prepoznaje se „sve veći značaj zračnih prijevoznika čija su operativna sjedišta u više država članica” (uvodna izjava 4.) i navodi se da, „što se tiče zaposlenika zračnog prijevoznika Zajednice koji obavlja usluge zračnog prijevoza iz operativnog sjedišta izvan državnog područja države članice u kojoj se nalazi glavno sjedište tog zračnog prijevoznika, država članica je dužna osigurati pravilnu primjenu zakonodavstva Zajednice i nacionalnog socijalnog zakonodavstva” (uvodna izjava 9.). Stoga se Uredba o zračnom prijevozu primjenjuje ne dovodeći u pitanje primjenu mjerodavnog prava EU-a i nacionalnog prava koje štiti zaposlenike, primjerice pravila o socijalnoj sigurnosti. Ovo izvješće usmjereno je na pravila koja su relevantna za zrakoplovne posade u kontekstu aktualnog razvoja na tržištu.

3. SOCIJALNA DIMENZIJA KAO DIO SIGURNOSNE PROCJENE

Sigurnost je prioritet u zrakoplovstvu. Pravila EU-a za sigurnost zračnog prometa jednako se primjenjuju na zrakoplovno osoblje, neovisno o njihovom ugovornom odnosu sa zračnim prijevoznikom. Pravila EU-a za sigurnost zračnog prometa obuhvaćaju pojam domaće baze koji služi kao referencija za izračun ograničenja vremena provedenog na letu i na dužnosti. Pojam domaće baze znači „mjesto određeno od strane operatora članu posade iz kojeg član posade uobičajeno započinje i gdje završava vrijeme dužnosti ili seriju dužnosti gdje, u normalnim uvjetima, operator nije obavezan osigurati smještaj predmetnog člana posade”²⁴.

Mogući učinak koji različiti uvjeti zapošljavanja mogu imati na sigurnost shvaća se vrlo ozbiljno i podlozan je tekućoj analizi Agencije Europske unije za sigurnost zračnog prometa (EASA) i Komisije. Dva nedavna događaja dodatno nadopunjuju socijalnu dimenziju sigurnosnih procjena zračnih prijevoznika.

U kolovozu 2017. Agencija Europske Unije za sigurnost zračnog prometa **izdala je preporuke za nove poslovne modele operatora komercijalnog zračnog prijevoza**²⁵. Budući da se vrste ugovora među zrakoplovnim posadama razlikuju (npr. modeli privremenog zapošljavanja, zapošljavanje putem posrednika ili samozapošljavanje), u izvješću se operatorima preporučuje da se usredotoče na praćenje prema vrsti ugovora ili kategoriji osoblja s obzirom na više pokazatelja u okviru sustava upravljanja sigurnošću operatora.

Štoviše, prema **Novoj temeljnoj uredbi o sigurnosti zračnog prometa**, koja je stupila na snagu 11. rujna 2018.²⁶, u obzir su uzeti socioekonomski čimbenici kako bi se procijenili socioekonomski rizici za sigurnost zračnog prometa. Usto, kada EASA sastavlja pravila koja bi mogla imati važne socijalne posljedice, mora se na odgovarajući način posavjetovati s dionicima, uključujući socijalne partnere EU-a.

4. PRILIKE I IZAZOVI ZA ZRAKOPLOVNE POSADE NA DANAŠNJEM ZRAKOPLOVNOM TRŽIŠTU EU-A

²⁴ Vidjeti bilješku 39.

²⁵ Praktični vodič EASA-e, Upravljanje opasnostima povezanim s novim poslovnim modelima operatora komercijalnog zračnog prijevoza.

²⁶ Uredba (EU) 2018/1139 Europskog parlamenta i Vijeća od 4. srpnja 2018. o zajedničkim pravilima u području civilnog zrakoplovstva i osnivanju Agencije Europske unije za sigurnost zračnog prometa, SL L 212, 22.8.2018., str. 1.

4.1. Privlačenje i osposobljavanje mladih – održavanje i stvaranje radnih mjesta za visokokvalificiranu radnu snagu u zračnom prijevozu

Budućnost europskog sektora zrakoplovstva ovisi o mogućnosti privlačenja i zadržavanja visokokvalificirane radne snage. Prema prognozama, između 2017. i 2037. javit će se globalna potražnja za dodatnih 538 000 pilota²⁷.

Dionici, osobito sindikati, određeni zračni prijevoznici te Europski parlament zabrinuti su jer piloti moraju plaćati svoje osposobljavanje, primjerice linijsko osposobljavanje, dok rade kao redovni piloti komercijalnih zrakoplova.

Kako bi se postalo pilotom, potrebno je dugo i skupo osposobljavanje. U pravilu pristup toj struci obuhvaća tri glavna koraka: **osnovno osposobljavanje** za dobivanje dozvole prometnog pilota (ATPL)²⁸; **ovlaštenje za tip** za upravljanje posebnom vrstom zrakoplova; **linijsko osposobljavanje** tijekom kojega pilot stječe potrebno letačko iskustvo za upravljanje kao redovni pilot letenjem na komercijalnom putničkom letu kao redovni pilot (treći ili drugi pilot) uz kapetana koji provodi linijsko osposobljavanje.

Osposobljavanje pilota znatno se promijenilo u zadnjih nekoliko desetljeća. Zračni prijevoznici prije su plaćali osposobljavanje svojih pilota, koji su zatim često bili vezani za poslodavca određeni broj godina. Velik broj pilota dolazio je i iz vojske. U studiji Ricardo ističe se da danas većina pilota sudjeluje u financiranju svojeg osposobljavanja (u određenoj mjeri) na svim razinama. Većina mora platiti osnovno osposobljavanje i ovlaštenje za tip. Ti troškovi obično se sastoje od troškova obrazovanja (slično drugim strukama), koji su u slučaju zrakoplovstva iznimno visoki: osnovno osposobljavanje može stajati do 100 000 EUR, a ovlaštenje za tip stoji približno 30 000 EUR.

4.1.1. *Plati pa leti*

Poslodavac danas može pružiti linijsko osposobljavanje u okviru zaposlenja novoobrazovanog pilota ili piloti moraju platiti da bi stekli letačko iskustvo. Prema studiji Ricardo potonja se situacija u pravilu naziva „plati pa leti” ili „samofinancirano linijsko osposobljavanje”. Ne postoji usuglašena definicija pojma „plati pa leti” na razini EU-a²⁹. Nema jasnih informacija jesu li takvi programi česti u Europi. Da bi stekli potrebno letačko iskustvo, od 2,2 do 6,1 %³⁰ pilota ispitanih u studiji Ricardo moralo je financijski sudjelovati u letenju na komercijalnim letovima. S druge strane, 19 od 27 ispitanih zračnih prijevoznika nije primjenjivalo takve programe (ni sudjelovalo u njima) u posljednje tri godine³¹. Mogući razlozi za primjenu takvih programa mogu biti 1. brže stjecanje kvalifikacije za upravljanje zrakoplovom kao

²⁷ Vidjeti bilješku 20.

²⁸ Dozvola će biti „zamrznuta” dok pilot ne stekne potrebno linijsko osposobljavanje. Pilot može letjeti kao treći ili drugi pilot.

²⁹ „Plati pa leti” obično se u studiji i u ovom izvješću odnosi na situaciju u kojoj pilot u okviru linijskog osposobljavanja upravlja komercijalnim zrakoplovom (npr. let kojim se ostvaruje prihod) i plaća zračnom prijevozniku za osposobljavanje. Pilot može, ali ne mora imati potpisan ugovor sa zračnim prijevoznikom. Treba napomenuti da se linijsko osposobljavanje može održavati i često se održava u kombinaciji s ovlaštenjem za tip, koje se ne smatra dijelom programa „plati pa leti”.

³⁰ Ovisno o tome je li odgovorom obuhvaćeno ovlaštenje za tip.

³¹ Od osam zračnih prijevoznika koji su izjavili da su upotrebljavali takve programe, četiri su tradicionalna redovita zračna prijevoznika, jedan je niskotarifni, jedan „ostali” i dva neodređena.

kapetan i općenitije 2. povećanje mogućnosti zapošljavanja³². Mlađi, manje iskusni piloti češće sudjeluju u takvim programima.

Program „plati pa leti” nije posebno reguliran ni zabranjen na razini EU-a ili nacionalnoj razini. No neke države, primjerice Francuska ili Njemačka, smatraju da bi takve prakse mogle biti dijelom radnog odnosa i da ih stoga piloti ne bi trebali plaćati³³. U tom kontekstu može se napomenuti i da Komisijin **Prijedlog direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji**³⁴ obvezuje poslodavce na pružanje besplatnog osposobljavanja zaposlenicima ako je takvo osposobljavanje propisano zakonodavstvom EU-a ili nacionalnim zakonodavstvom ili relevantnim kolektivnim ugovorima.

4.1.2. Kvaliteta osposobljavanja

Skupina za politike osposobljavanja zrakoplovnih posada³⁵ upozorila je na pitanje kvalitete programa osposobljavanja koje nude ovlaštene škole letenja. Stečene vještine kadeta ne odgovaraju uvijek vještinama koje su potrebne zračnim prijevoznicima. Zračni prijevoznici koji čine znatan udio tržišta EU-a izvijestili su da velik udio pilota koji posjeduju dozvolu prometnog pilota ne ispunjava osnovne ulazne zahtjeve zračnih prijevoznika. To je ozbiljan problem za mlade pilote koji ne mogu dobiti posao nakon završetka skupog obrazovanja. Dugoročno bi moglo dovesti i do mogućeg nedostatka kvalificiranih i zapošljivih pilota, što bi moglo utjecati na rast zrakoplovne industrije.

Štoviše, razvoj novih tehnologija i automatizacije, primjerice dronova, utjecat će na radnu snagu u civilnom zrakoplovstvu, uključujući zrakoplovnu posadu. Na konferenciji o automatizaciji u prometu i načinu na koji utječe na radnu snagu, koju je Komisija održala 20. studenoga 2018., prepoznata je potreba za praćenjem tog prelaska rješavanjem pitanja digitalne podjele i nejednakosti te nedostatka potrebnih vještina i spremnošću na suočavanje s posljedicama jednostavnog premještanja radnih mjesta u druge dijelove svijeta³⁶.

DJELOVANJE³⁷

Komisija će u uz potporu Agencije Europske unije za sigurnost zračnog prometa (EASA) i u bliskoj suradnji s relevantnim dionicima nastaviti ocjenjivati način na koji bi se tradicionalni proces osposobljavanja mogao postupno približiti osposobljavanju utemeljenom na dokazima i kompetencijama kako bi se u budućnosti održala najviša razina sigurnosti zračnog prometa uz očuvanje zapošljivosti pilota.

³² Većina pilota ispitanih u studiji Ricardo (62,5 %) sudjelovala je u tom programu očekujući stalno radno mjesto. Navedeno je i da je sudjelovanje u takvim programima katkad jedini način za zapošljavanje u jednom zračnom prijevozniku. Studija Ricardo ne sadržava dodatne dokaze o tome ili podatke o podjeli između 1. i 2. razloga.

³³ Elementi kao što su zavisnost ili dulji odnos sa zračnim prijevoznikom mogu biti pokazatelji *de facto* radnog odnosa.

³⁴ COM(2017) 797.

³⁵ Koja pomaže EASA-i savjetima o pitanjima osposobljavanja komercijalnih pilota.

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

³⁷ Vidjeti i horizontalno djelovanje u zaključku ovog izvješća.

Komisija [poziva suzakonodavca da donese Prijedlog direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima i] pratit će kako ta direktiva nakon prenošenja utječe na osposobljavanje zrakoplovne posade.

Komisija će 2019. pokrenuti studiju za utvrđivanje raznih opcija politike kako bi radnike u svim vrstama prijevoza poduprla u prijelazu na automatizirani prijevoz, među ostalim osposobljavanjem i prekvalifikacijom.

4.2. Održavanje i promicanje visokih socijalnih standarda EU-a za zrakoplovne posade: trendovi i izazovi

4.2.1. Mjerodavno pravo i nadležnost

Prema studiji Ricardo većina članova zrakoplovnih posada koji su sudjelovali u istraživanju (82 % pilota i 88 % kabinskog osoblja) navela je da se na njihove ugovore primjenjuje zakon njihove ugovorne domaće baze. Utvrđeno je da zračni prijevoznici koji imaju više operativnih sjedišta u kojima se nalaze zrakoplovne posade češće primjenjuju pravo države u kojoj se nalazi njihovo glavno poslovno sjedište, neovisno o tome gdje se nalaze njihove zrakoplovne posade.

Zbog velike mobilnosti zrakoplovnih posada može biti teško utvrditi kojim su zakonodavstvom o socijalnoj sigurnosti i radnim pravom obuhvaćeni te na kojem sudu mogu tražiti svoja prava.

Uredba o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti³⁸ sadržava pravila koordinacije za zaštitu prava socijalne sigurnosti radnika koji se kreću unutar Europe. Osobe su u pravilu podložne zakonodavstvu jedne države članice. U posebnom slučaju zrakoplovnih posada primjenjuje se zakonodavstvo države članice u kojoj se nalazi domaća baza zrakoplovne posade definirana propisima o sigurnosti zračnog prometa³⁹. Uvođenje te poveznice pridonijelo je većoj pravnoj sigurnosti u pogledu socijalne sigurnosti zrakoplovnih posada.

Praktični vodič koji je 2016. pripremila Europska pravosudna mreža u građanskim i trgovačkim stvarima⁴⁰ pruža smjernice koje su od velike važnosti za mobilnu zrakoplovnu posadu. Ugovorne stranke pojedinog ugovora o radu mogu odabrati mjerodavno nacionalno pravo i nadležni sud za taj ugovor. Da bi se zaštitio zaposlenik kao najslabija stranka ugovora, odabir nadležnosti valjan je samo pod strogim uvjetima utvrđenima u **Uredbi Bruxelles I**⁴¹, koja se bavi prekograničnim situacijama. Kad je riječ o mjerodavnom pravu, pravila **Uredbe Rim I**⁴² jamče da neovisno o odabiru zaposlenici imaju pravo na zaštitu u skladu s obveznim pravilima prava zemlje koje bi se primjenjivalo da nema mogućnosti tog odabira. To pravo prvenstveno odgovara pravu mjesta u kojemu ili iz kojega zaposlenici obično obavljaju posao.

³⁸ Uredba (EZ) br. 883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, kako je izmijenjena Uredbom (EU) br. 465/2012.

³⁹ Poddio FTL, ORO.FTL.105 točka (14), Uredba Komisije (EU) br. 83/2014 od 29. siječnja 2014. o izmjeni Uredbe (EU) br. 965/2012 o utvrđivanju tehničkih zahtjeva i upravnih postupaka u vezi s letačkim operacijama u skladu s Uredbom (EZ) br. 216/2008 Europskog parlamenta i Vijeća.

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

⁴¹ Uredba (EU) br. 1215/2012 Europskog parlamenta i Vijeća od 12. prosinca 2012. o nadležnosti, priznavanju i izvršenju sudskih odluka u građanskim i trgovačkim stvarima, SL L 351, 20.12.2012., str. 1.

⁴² Uredba (EZ) br. 593/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. lipnja 2008. o pravu koje se primjenjuje na ugovorne obveze (Rim I.), SL L 177, 4.7.2008, str. 6.

Riječi „ili iz kojega” su zakonodavci dodali na prijedlog Komisije⁴³ kako bi omogućili primjenu tog pravila na osoblje koje radi u zrakoplovu.

U važnoj presudi Sud Europske unije pojasnio je kako u sporu koji uključuje zrakoplovne posade odrediti mjesto u kojemu ili iz kojega zaposlenici obično rade⁴⁴. Sud je presudio da „domaća baza” zrakoplovne posade u smislu pravila EU-a za sigurnost zračnog prometa ima važnu ulogu među relevantnim pokazateljima pri utvrđivanju tog mjesta. Njezina relevantnost u tu svrhu mogla bi se dovesti u pitanje samo ako bi postojale uže poveznice s mjestom koje nije domaća baza⁴⁵, za što je potrebna procjena svakog pojedinačnog slučaja. Sud je presudio i da se mjesto u kojemu se obično obavlja posao ne može poistovjetiti s „državnom pripadnošću” zrakoplova⁴⁶. Predmet se odnosio na primjenu Uredbe Bruxelles I, no ista se razmatranja jednako primjenjuju na određivanje mjerodavnog prava od kojega se ne može odstupiti prema Uredbi Rim I. U tom smislu Rim I odnosi se na isti koncept mjesta u kojemu se obično obavlja posao. Sud je posebno naveo da se ta dva instrumenta trebaju dosljedno tumačiti i primjenjivati.

Komisija se u svojoj nedavnoj komunikaciji s državama članicama, Europskim parlamentom i socijalnim partnerima pozvala na ovaj razvoj u sudskoj praksi. Izrazila je da očekuje da će poduzeća koja posluju na unutarnjem zrakoplovnom tržištu EU-a poštovati mjerodavno europsko i nacionalno pravo.

U kontekstu evaluacije Uredbe o zračnom prijevozu, koja obuhvaća središnje aspekte unutarnjeg zrakoplovnog tržišta, Komisija među ostalim procjenjuje i njezine neželjene socijalne učinke, osobito na uvjete rada. Istodobno je naručila studiju u okviru pripreme za buduću procjenu učinka u pogledu mogućeg preispitivanja Uredbe o zračnom prijevozu u svim njezinim aspektima.

DJELOVANJE

Komisija će nastaviti surađivati s Europskom pravosudnom mrežom kako bi podigla svijest o nedavnim presudama Suda Europske unije i njihovim posljedicama za pitanja međunarodne nadležnosti i pravo primjenjivo na ugovore u radu, uključujući moguće ažuriranje Praktičnog vodiča o uredbama Rim I i Bruxelles I iz 2016.

Komisija provodi studiju koja će joj pomoći da procijeni jesu li potrebne daljnje mjere za poboljšanje funkcioniranja unutarnjeg zrakoplovnog tržišta EU-a, među ostalim kako bi se unaprijedila pravna sigurnost mobilnih zrakoplovnih posada, uključujući posade koje rade u EU-u, ali su iz država koje nisu članice EU-a, u pogledu prava primjenjivoga na njihove ugovore o radu.

Komisija poziva države članice da prikladnim sredstvima osiguraju provedbu postojećih pravila na nacionalnoj razini i osiguraju daljnje usklađivanje s pravom EU-a, kako to tumači Sud Europske unije.

4.2.2. Zapošljavanje preko posrednika, uključujući rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje

⁴³ COM(2005) 650 final.

⁴⁴ Presuda od 14. rujna 2017. u spojenim predmetima C-168/16 i C-169/16, *Nogueira i drugi*.

⁴⁵ Vidjeti točku 73. te presude.

⁴⁶ Vidjeti točke 75. i 76. te presude.

Kako je potvrđeno studijom Ricardo, različite vrste zapošljavanja i rada, kao što su neizravne vrste zapošljavanja, kratkoročni ugovori ili samozapošljavanje, razvili su se na unutarnjem zrakoplovnom tržištu kao alternativa tradicionalnim ugovorima na neodređeno vrijeme. Europski socijalni partneri, ali i neke države članice, posebno su izrazili zabrinutost zbog opasnosti od štetnog učinka nekih od tih oblika na uvjete zapošljavanja i rada zrakoplovnih posada. Zabrinutost je izražena i u vezi s neravnopravnim uvjetima do kojih dolazi kada neki zračni prijevoznici zloupotrebljavaju ili zaobilaze mjerodavno radno pravo na štetu zračnih prijevoznika koji se pridržavaju mjerodavnih pravila EU-a i nacionalnih pravila.

Sektor zrakoplovstva oduvijek nudi visokokvalificirana radna mjesta i zrakoplovnoj posadi pruža uglavnom bolje uvjete zapošljavanja i rada od prosječnih⁴⁷. To je i dalje istinito u velikoj većini slučajeva, što pokazuje studija Ricardo: izravan i stalan ugovor o radu sa zračnim prijevoznikom i dalje je prevladavajući oblik zaposlenja za 80 % kabinskog osoblja i 82 % pilota koji rade u EU-u⁴⁸. Današnji je izazov osigurati da poslodavci posjeduju potrebnu fleksibilnost za prilagodbu promjenama u gospodarskom kontekstu te istodobno osigurati kvalitetne i ravnopravne radne uvjete u skladu s mjerodavnim pravilima i načelima zakonodavstva EU-a⁴⁹.

U studiji Ricardo ističe se problem prikupljanja pouzdanih podataka o upotrebi poduzeća za privremeno zapošljavanje ili drugih posredničkih organizacija⁵⁰. Većina ispitanih zračnih prijevoznika izjavila je da nije sklopila ugovore sa zrakoplovnom posadom preko posrednika i smatra da posljednjih godina nije došlo do promjene u tom pogledu. No studija ukazuje na to da je 9–19 % kabinskog osoblja⁵¹ i oko 8 % pilota izjavilo da je **zaposleno preko nekog oblika posredničke organizacije** te da velika većina osoba zaposlenih preko takvog posrednika radi za niskotarifne prijevoznike (97 % ispitanog kabinskog osoblja i 69 % ispitanih pilota). Vjerojatnije je da će mlađe kabinsko osoblje raditi na temelju ugovora s posredničkom organizacijom⁵².

Zapošljavanje preko posrednika obuhvaća razne vrste ugovora koji katkad mogu uključivati složene lance radnih odnosa. Zbog toga je članovima zrakoplovne posade katkad teško utvrditi tko je njihov stvarni poslodavac. Neki mogu imati ugovor o radu ili radni odnos s poduzećem za privremeno zapošljavanje i privremeno biti upućeni na rad za zračnog prijevoznika pod nadzorom i rukovodstvom zrakoplovne organizacije. Takvi radnici zaposleni preko poduzeća za privremeno zapošljavanje zaštićeni su **Direktivom o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje**⁵³ kojom se utvrđuje da radnicima zaposlenima preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, koji privremeno rade pod nadzorom i rukovodstvom poduzeća korisnika, moraju biti omogućeni barem jednaki osnovni uvjeti rada i

⁴⁷ Npr. iako su se rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje i samozapošljavanje povećali, razine su i dalje znatno niže nego u drugim sektorima cjelokupnog gospodarstva (vidjeti SWD(2015) 261).

⁴⁸ No brojke se znatno razlikuju ovisno o vrsti zračnog prijevoznika i dobi člana zrakoplovne posade.

⁴⁹ Vidjeti SWD(2018) 67, u kojemu se podsjeća na pravni okvir za svako od ključnih načela stupa i način na koji se provodi.

⁵⁰ Mnogi ispitanici nisu znali utvrditi preko kojeg su oblika posredničke organizacije bili zaposleni. Katkad nisu znali utvrditi ni tko je njihov stvarni poslodavac.

⁵¹ Od kabinskog osoblja koje je sudjelovalo u istraživanju, 19 % je izjavilo da ima ugovor o radu s posrednikom za zapošljavanje, a zračni prijevoznici koji su sudjelovali u istraživanju naveli su da na temelju takvih ugovora zapošljavaju 9 % kabinskog osoblja.

⁵² Taj je udio viši u dobnim skupinama 18–29 (34 %) i 30–39 (27 %) u usporedbi s 11 % za dobnu skupinu 40–49 i 3 % za dobnu skupinu 50–59. Udio pilota s takvim ugovorima relativno je nizak u svim dobnim skupinama.

⁵³ Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, SL L 327, 5.12.2008.

zapošljavanja kao da ih je izravno zaposlilo to poduzeće za popunjavanje istog radnog mjesta. To je primjenjivo tijekom čitavog trajanja njihova upućivanja u poduzeću korisniku.

Zrakoplovna posada može biti zaposlena i preko nekog drugog oblika posredničke agencije ili društva kćeri zračnog prijevoznika (agencija za ljudske resurse). Te prakse mnogo su rasprostranjenije među nekoliko zračnih prijevoznika i mnogo češće među mlađim članovima zrakoplovne posade koji ulaze na tržište.

Uvjeti pod kojima poduzeća mogu zapošljavati radnike putem posrednika, uključujući rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje razlikuju se ovisno o zakonodavstvu države članice. No u svim državama članicama svaki pojedinačni slučaj navodne zlouporabe moraju pratiti i procijeniti nadležna tijela, osobito inspektorati rada, i nadležni nacionalni sudovi, uzimajući u obzir mjerodavna pravila EU-a i nacionalna pravila. Potrebno je poboljšati i pravnu sigurnost. U tom je kontekstu važno razlikovati nezakonite situacije od iznimno složenih, no zakonitih situacija. Nadalje, posredničke agencije/agencije za zapošljavanje mogu imati sjedište u državi članici različitoj od one u kojoj se nalazi zračni prijevoznik i/ili radnik (vidjeti odjeljak 4.2.3.). Potrebno je dodatno promicati bolju suradnju između inspektorata rada diljem EU-a.

Na razini EU-a pravila za sigurnost zračnog prometa mogu utjecati na angažiranje radnika u zračnim lukama koji nisu zaposleni u poduzeću. Treba biti zaposlena barem polovina osoblja zaduženoga za održavanje u svakoj radionici, hangaru ili površini za parkiranje zrakoplova u svakoj smjeni kako bi se osigurala organizacijska stabilnost⁵⁴. Kad je riječ o zrakoplovnim posadama, pravila EU-a za sigurnost jednako se primjenjuju na sve članove posade neovisno o tome jesu li zaposleni ili samozaposleni, a zračnim prijevoznicima preporučuje se da utvrde i ublaže eventualne posebne rizike u sustavu upravljanja sigurnošću⁵⁵.

DJELOVANJE

Komisija će u bliskoj suradnji s Agencijom Europske unije za sigurnost zračnog prometa (EASA) i dionicima poduzeti potrebne korake kako bi se osiguralo da se u sustavima upravljanja sigurnošću zračnih prijevoznika uzimaju u obzir sve vrste zapošljavanja i rada, uključujući osoblje zaposleno preko posrednika i samozaposleno osoblje.

Komisija poziva države članice da prikladnim sredstvima osiguraju provedbu postojećih pravila kojima se na nacionalnoj razini štite radnici zaposleni preko poduzeća za privremeno zapošljavanje te da osiguraju daljnje usklađivanje s pravom EU-a.

4.2.3. Upućivanje radnika

Javila su se pitanja o mjeri u kojoj se upućivanje upotrebljava za pilote i kabinsko osoblje te mjeri u kojoj se Direktiva o upućivanju radnika⁵⁶ na njih odnosi. Jedno je od tih pitanja izbjegavaju li neki zračni prijevoznici ta pravila kako bi radnike s lošije plaćenim ugovorima poslali u države s višim troškom života.

⁵⁴ Prihvatljivi načini usklađivanja (AMC 145.A.30.(d) Zahtjevi u vezi s osobljem) koje je izdala EASA u okviru Uredbe Komisije (EU) br. 1321/2014 o kontinuiranoj plovidbenosti zrakoplova i aeronautičkih proizvoda, dijelova i uređaja, te o odobravanju organizacija i osoblja uključenih u te poslove, SL L 362, 17.12.2014., str. 1.

⁵⁵ Vidjeti i odjeljak 3.

U studiji Ricardo navodi se da je Direktiva o upućivanju radnika⁵⁷ u načelu primjenjiva na transnacionalno pružanje usluga poduzeća za privremeno zapošljavanje ili ustupanje. U njoj su razmotrene dvije dodatne situacije koje bi mogle pripadati području primjene te direktive: zakup zrakoplova s posadom i privremeno upućivanje zrakoplovnih posada u operativno sjedište izvan njihove domaće baze.

Ujedno ukazuje na to da je angažiranje posade na privremenoj osnovi izvan njihove domaće baze u zrakoplovstvu relativno rijetko. Šest posto kabinskog osoblja i 12 % pilota navelo je da je u nekom obliku privremenog upućivanja u drugoj državi članici. Od 24 zračna prijevoznika 18 je navelo da ne upućuju posadu izvan njihove domaće baze. Štoviše, studija potvrđuje da zakupi zrakoplova s posadom nisu česta pojava. Samo 4 od 23 zračna prijevoznika izvijestila su da upotrebljavaju radnike koji privremeno rade iz baze koja je različita od njihove domaće baze u okviru ugovora o zakupu⁵⁸.

U razgovorima s dionicima potvrđeno je i da se Direktiva o upućivanju radnika općenito ne primjenjuje u slučaju zrakoplovne posade. Istodobno su neki ispitanici ukazali na nedostatak osviještenosti među dionicima, uključujući nacionalna tijela, o pravima primjenjivima u državi članici u koju su privremeno upućeni te nedostatak informacija primljenih od poslodavca o tim pravima. Dionici su istaknuli i probleme s provedbom pravila, počevši od toga tko je odgovoran za njihovu provedbu.

Zakupi zrakoplova s posadom dodaju još jedan sloj pravne složenosti za zrakoplovne posade jer se sastoje od zakupa zrakoplova sa zrakoplovnom posadom kojim se upravlja u ime drugog zračnog prijevoznika (zakupnik). Takve radnje mogu uključivati zrakoplov i zrakoplovnu posadu iz država koje nisu članice EU-a. Terensko istraživanje provedeno u studiji Ricardo ukazuje na zabrinutost predstavnika radnika u pogledu moguće upotrebe zakupa zrakoplova s posadom kako bi se izbjegli štrajkovi ili primjenjiva pravila socijalnog i radnog prava⁵⁹.

Direktiva o upućivanju radnika primjenjuje se na zračne prijevoznike, poduzeća za privremeno zapošljavanje i druge vrste posrednika koji privremeno upućuju radnike („upućeni radnici”) u drugu državu članicu u okviru pružanja prekograničnih usluga u toj državi članici.

Zrakoplovna posada koja je stvarno upućena na privremeni rad u drugu državu članicu, što može biti slučaj u kontekstu ugovora o zakupu zrakoplova s posadom, prema definiciji bi se smatrala upućenim radnikom ako postoji radni odnos između zrakoplovne posade i zakupodavca tijekom čitavog trajanja zakupa. To treba razmotriti za svaki pojedini slučaj. Zrakoplovne posade premještene u drugu bazu (odnosno upućene u novu domaću bazu) ne bi se smatrale upućenima osim ako ispunjavaju posebne uvjete utvrđene u tu svrhu u Direktivi o upućivanju radnika.

Države članice moraju do 30. srpnja 2020. prenijeti najnovije izmjene Direktive o upućivanju radnika⁶⁰, kojom se uspostavlja načelo jednake plaće za jednak rad na istom mjestu te ih od tog datuma primjenjivati. Time će se olakšati transnacionalno pružanje usluga, istodobno

⁵⁷ Direktiva 96/71/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 18, 21.1.1997., str. 1. (i Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ, SL L 159, 28.5.2014., str. 11., „Direktiva o provedbi”).

⁵⁸ Brojevi se trebaju oprezno tumačiti jer se zakupi zrakoplova s posadom obično upotrebljavaju samo privremeno, katkad samo za jedan let.

⁵⁹ Zbog malog broja ispitanika nije bilo moguće ispitati i potvrditi tvrdnje navedene u studiji Ricardo.

⁶⁰ Izmjene uvedene Direktivom (EU) 2018/957 Europskog parlamenta i Vijeća od 28. lipnja 2018. o izmjeni Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga, SL L 173, 9.7.2018., str. 16.

osiguravajući pošteno tržišno natjecanje i poštovanje prava upućenih radnika. Važan skup izmjena sastoji se od proširivanja načela jednakog postupanja opisanog u odjeljku 4.2.2.⁶¹ na upućene ili ustupljene radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, uključujući zrakoplovne posade, uz istodobno zadržavanje mogućnosti država članica domaćina da odluče hoće li primjenjivati i ostale uvjete zapošljavanja koji se odnose na radnike zaposlene preko poduzeća za privremeno zapošljavanje u toj državi.

Kada bi relevantna nacionalna tijela učinkovitije primjenjivala i provodila Direktivu o upućivanju radnika u situacijama koje pripadaju u područje primjene Direktive, to bi pomoglo u unapređenju radnih uvjeta zrakoplovnih posada i pravne sigurnosti kao i u osiguranju ravnopravnih uvjeta unutar europskog gospodarskog prostora. Cilj je **Direktive o provedbi** osigurati da sva poduzeća primjereno provode i poštuju pravila o upućivanju radnika. Kako bi se prepoznale stvarne situacije upućivanja te spriječila zlouporaba i zaobilaženje pravila, u članku 4. te direktive navode se činjenični elementi koji se mogu uzeti u obzir pri cjelokupnoj procjeni svakog pojedinog slučaja.

Osnivanje **Europskog nadzornog tijela za rad**⁶² pomoći će osigurati da se pravila EU-a o mobilnosti radne snage provode na pošten, jednostavan i učinkovit način. Očekuje se da će to tijelo započeti s radom 2019. i dosegnuti svoj puni operativni kapacitet do 2023. Komisija predlaže da uloga Nadzornog tijela bude podupirati suradnju među državama EU-a u prekograničnoj provedbi relevantnog prava EU-a, uključujući u pogledu suzbijanja neprijavljenog rada, čime bi se osigurao kontinuitet rada sadašnje Europske platforme koja se bavi neprijavljenim radom. To uključuje olakšavanje zajedničkih inspekcija. Nadzorno tijelo trebalo bi posredovati i olakšavati pronalaženje rješenja u slučajevima prekograničnih sporova među nacionalnim tijelima. Trebalo bi i pojedincima i poslodavcima olakšati pristup informacijama o njihovim pravima i obvezama te pristup relevantnim uslugama.

DJELOVANJE

Komisija će nastaviti surađivati s državama članicama preko Stručnog odbora za upućivanje radnika kako bi se unaprijedila primjena Direktive o upućivanju radnika i Direktive o provedbi te posebno kako bi se pomoglo u prenošenju revidirane Direktive, osobito u cilju poboljšanja jednakog postupanja i sprečavanja prekograničnih prijevara.

Komisija poziva države članice da prikladnim sredstvima osiguraju provedbu postojećih pravila kojima se štiti upućene radnike na nacionalnoj razini i daljnje usklađivanje s pravom EU-a, kako tumači Sud Europske unije.

4.2.4. ***Samozapošljavanje***

Prema studiji Ricardo samozapošljavanje obično znači da zračni prijevoznici ugovaraju usluge samozaposlenog pilota izravno ili putem posredničke organizacije, ali postoje i složenije vrste. One primjerice mogu uključivati nekoliko posrednika ili skupinu samozaposlenih pilota koji osnivaju društvo s ograničenom odgovornošću. Studija Ricardo ukazuje na to da samozapošljavanje nije često korišten oblik zapošljavanja među europskim prijevoznicima. Čini se da je samozapošljavanje među kabinskim osobljem zanemarivo. Od

⁶¹ Članak 5. Direktive 2008/104/EZ.

⁶² COM(2018) 131.

ispitanih pilota 9 % izjasnilo se kao samozaposleno⁶³. Od toga je 75 % izjavilo da rade za niskotarifnog prijevoznika, od čega 59 % radi za jednog određenog prijevoznika.

Samozapošljavanje zračnim prijevoznicima može u pravilu ponuditi veću fleksibilnost, omogućiti im da reagiraju na promjene na visokokonzekventnom tržištu. Analiza odgovora u istraživanju ukazuje na to da znatan udio pilota koji su se izjasnili kao samozaposleni radi samo za jednog zračnog prijevoznika. Oni obavljaju profesionalnu aktivnost pod nadležnošću prijevoznika i u zavisnosti od njega te se teško mogu smatrati stvarno samozaposlenima⁶⁴.

Mjera u kojoj su članovi zrakoplovne posade uistinu samozaposleni ili *de facto* u radnom odnosu (odnosno lažno samozapošljavanje) predmet je brojnih studija⁶⁵. Za praćenje i procjenu na pojedinačnoj osnovi mogu li se takve prakse u skladu s pravom EU-a i nacionalnim pravom smatrati stvarnim ili prikrivenim samozapošljavanjem zadužena su prvenstveno nadležna nacionalna tijela. pristupi samozapošljavanju razlikuju se od jedne države članice do druge, i u pogledu definicije i u pogledu prava i obveza samozaposlenih radnika.

No u skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, kako bi se utvrdilo je li stranka ugovora o radu zaposlenik u smislu uredba Bruxelles I i Rim I (te primjenjuju li se stoga na njega pravila o zaštiti u odnosu na pojedinačni ugovor o radu), relevantni su čimbenici stvaranje trajnog odnosa kojim se radnika u određenoj mjeri uključuje u organizacijski okvir poslovanja poslodavca⁶⁶ i odnos zavisnosti radnika prema poslodavcu⁶⁷.

Kad je riječ o slobodi kretanja radnika, dobro utvrđenom sudskom praksom Suda Europske unije definirani su pojmovi „radnika” i „usluge” (odnosno prekogranične aktivnosti koja se obavlja izvan radnog odnosa). Sama činjenica da osoba obavlja aktivnosti, a da nije vezana ugovorom o radu, ne znači da ta osoba nije radnik u smislu članka 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije. To se mora razmatrati zasebno za svaki pojedini slučaj. U svojoj sudskoj praksi Sud Europske unije uspostavio je sljedeći autonomni europski pojam radnika: „fizička osoba koja u zamjenu za naknadu tijekom određenog razdoblja pruža usluge u korist i pod rukovodstvom druge osobe”. Osoba koja je *de facto* radnik u smislu radnog prava EU-a treba se smatrati radnikom i biti podložna mjerodavnom radnom pravu EU-a. S druge strane, stvarno samozaposlene osobe koje neovisno pružaju usluge pod vlastitom odgovornošću i snose rizik svojeg poslovanja ne bi se trebale smatrati radnicima jer ne ispunjavaju kriterije koje je razradio Sud Europske unije⁶⁸.

Da bi se riješili neki od prethodno navedenih problema, osobito problem lažnog samozapošljavanja, Komisija je iznijela nekoliko inicijativa. Osim osnivanja Europskog nadzornog tijela za rad (vidjeti odjeljak 4.2.3.), Komisijinim **Prijedlogom direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima** svim radnicima, uključujući onima u

⁶³ Njih 8 % izjavilo je da su zaposleni preko posredničkih agencija, a 1 % da ih je zaposlio izravno zračni prijevoznik.

⁶⁴ Od ispitanih samozaposlenih pilota 90 % je reklo da ne mogu slobodno raditi za više zračnih prijevoznika istodobno, a 93 % reklo je da ne mogu birati kada, gdje i za koga žele raditi, što su dva snažna pokazatelja samozapošljavanja.

⁶⁵ Vidjeti studiju Ricardo.

⁶⁶ Presuda od 15. siječnja 1987. u predmetu 266/85, Shenavai; vidjeti i presudu od 15. veljače 1989. u predmetu 32/88, Six Constructions.

⁶⁷ Presuda od 10. rujna 2015. u predmetu 47/14.

⁶⁸ Presude od 3. srpnja 1986. u predmetu 66/85, Deborah Lawrie-Blum, 14. listopada 2010. u predmetu C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère, 9. srpnja 2015. u predmetu C-229/14, Balkaya, 4. prosinca 2014. u predmetu C-413/13, FNV Kunsten i 17. studenoga 2016. u predmetu C-216/15, Ruhrlandklinik.

fleksibilnim nestandardnim i novim oblicima rada, pruža se dodatna zaštita (npr. pristup transparentnim informacijama o njihovu odnosu, nova materijalna prava i mjere provedbe). Područjem primjene ove Direktive obuhvatila bi se zrakoplovna posada koja je pogrešno svrstana u kategoriju samozaposlenih osoba.

Štoviše, **Europska platforma za neprijavljeni rad**, osnovana u svibnju 2016. kako bi se unaprijedila suradnja na europskoj razini za suzbijanje neprijavljenog rada, već je radila na problemu lažnog samozapošljavanja u okviru posebnog seminara o cestovnom prijevozu (lipanj 2018.) i studije o lažnom samozapošljavanju⁶⁹. Predstavnici razmjenjuju informacije i primjere dobre prakse te razvijaju bliskiju prekograničnu suradnju, također u cilju sprečavanja prekograničnih prevara. U svakoj je zemlji cilj uspostaviti bliskije veze među svim tijelima koja se bave neprijavljenim radom, primjerice inspektorati rada, porezna tijela i tijela socijalnog osiguranja.

U skladu s europskim stupom socijalnih prava Komisija podupire i učinkovit pristup socijalnoj zaštiti za radnike i samozaposlene osobe⁷⁰ te je u tu svrhu donijela prijedlog⁷¹. Samozaposlene osobe i osobe s netipičnim ugovorima o radu nisu uvijek dobro pokrivene u pogledu socijalne sigurnosti, naknada za nezaposlenost ili pristupa mirovinskim pravima.

DJELOVANJE

Komisija poziva suzakonodavce da donesu Prijedlog direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.

Komisija poziva države članice da provedu preporuke⁷² o pristupu svih radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti koje su politički dogovorene u prosincu 2018., osobito za one koji zbog svojeg radnog statusa nisu dovoljno obuhvaćeni programima socijalne sigurnosti.

Europska platforma za neprijavljeni rad organizirat će 2019. seminar na kojem će se istražiti načini rješavanja problema neprijavljenog rada u sektoru zrakoplovstva s posebnim naglaskom na lažno samozapošljavanje zrakoplovnih posada i prekograničnu suradnju među nadležnim tijelima⁷³.

Komisija poziva države članice da prikladnim sredstvima osiguraju provedbu postojećih pravila radnog prava na nacionalnoj razini i osiguraju daljnje usklađivanje s pravom EU-a, kako tumači Sud Europske unije.

4.2.5. Posade iz trećih zemalja i međunarodni aspekti

Zračni prijevoznici s licencijom za europski gospodarski prostor odavno na određenim linijama angažiraju posade iz država koje nisu članice EU-a iz kulturnih i jezičnih razloga. U studiji Ricardo potvrđuje se da je to slučaj uglavnom za letove od/do trećih zemalja, a nešto rjeđe za letove unutar EGP-a. U njoj se spominju posebni slučajevi zračnih prijevoznika koji

⁶⁹ *Practices of Enforcement Bodies in Detecting and Preventing Bogus Self-Employment* (Prakse provedbenih tijela za otkrivanje i sprečavanje lažnog samozapošljavanja) (Heyes & Hastings, 2017.).

⁷⁰ IP 18-1624.

⁷¹ COM(2018) 132.

⁷² Politički sporazum postignut je 6. prosinca 2018.

⁷³ Radni program za 2019.–2020. donesen 19. listopada 2018.

angažiraju posade iz trećih zemalja. Na temelju prikupljenih podataka nije moguće zaključiti koliko je ta praksa učestala ni nalazi li se domaća baza angažirane zrakoplovne posade u trećoj zemlji ili u EU-u. Većina ispitanih zračnih prijevoznika navela je da nikada ne angažira posade iz trećih zemalja na linijama unutar EU-a.

Zakonik o schengenskim granicama⁷⁴ sadržava posebna pravila za zrakoplovne posade koje prolaze kroz zemlju Schengena ili se u njoj odmaraju. Vlasnici dozvole pilota ili potvrde člana posade mogu se ukrcati i iskrcati u zračnoj luci u kojoj se zrakoplov zaustavlja ili u zračnoj luci dolaska bez potrebe za ispunjavanjem uvjeta za kratkotrajni boravak u državi članici (do tri mjeseca).

No mogu se primjenjivati druga pravila EU-a ili nacionalna pravila kojima se uređuju uvjeti boravka i rada u predmetnoj zemlji. Prema zakonodavstvu EU-a o zakonitim migracijama zrakoplovnim posadama iz država koje nisu članice EU-a, ali se njihova baza nalazi u državi članici i posjeduju radnu i boravišnu dozvolu, mora se zajamčiti jednako postupanje kao i prema državljanima te države u pogledu, primjerice, radnih uvjeta i socijalne sigurnosti. To služi kao zaštitna mjera za smanjenje nepoštenog tržišnog natjecanja uzrokovanog mogućim iskorištavanjem državljana država koje nisu članice EU-a.

No nedostatak globalnih radnih standarda za civilno zrakoplovstvo utječe na učinkovitost radnog zakonodavstva EU-a i država članica za linije unutar i izvan EU-a. Konvencijom Međunarodne organizacije rada o radu pomoraca, prenesenom pravom EU-a, veoma su uspješno uređeni radni uvjeti i njihova provedba za svjetsku industriju pomorskog prometa. Za razliku od pomorskog sektora, unutar Međunarodne organizacije rada ne postoji konsenzus za razmatranje rasprave o međunarodnoj konvenciji o radu za civilno zrakoplovstvo.

Bilateralni sporazumi o zračnom prijevozu obično ne sadržavaju odredbe o socijalnim i radnim aspektima. EU pokušava uključiti ambiciozne socijalne i radne klauzule u sporazume o zračnom prometu s trećim zemljama i nastaviti će to činiti.

⁷⁴ Uredba (EU) 2016/399 Europskog parlamenta i Vijeća od 9. ožujka 2016. o Zakoniku Unije o pravilima kojima se uređuje kretanje osoba preko granica (Zakonik o schengenskim granicama), SL L 77, 23.3.2016., str. 1.

DJELOVANJE

Komisija provodi provjeru primjerenosti zakonodavstva EU-a o zakonitim migracijama⁷⁵, čime će među ostalim procijeniti situaciju vrlo mobilnih zrakoplovnih posada iz trećih zemalja.

Nastavit će promicati visoke socijalne i radne standarde za međunarodno zrakoplovstvo predlaganjem ambicioznih socijalnih i radnih klauzula u sporazumima EU-a o zračnom prometu s trećim zemljama.

4.3. Promicanje ravnopravnosti spolova te ravnoteže poslovnog i privatnog života

Predodžba rada u sektoru zračnog prijevoza i dalje je vrlo pozitivna⁷⁶ i ženama i muškarcima. Ravnoteža spolova u zrakoplovstvu bolja je nego u drugim vrstama prijevoza. Žene čine 40 % radne snage u zračnom prijevozu⁷⁷. No iako je udio ženskog kabinskog osoblja visok, samo otprilike 5 %⁷⁸ pilota u svijetu čine žene.

Očekuje se da će u dolazećim desetljećima sektor zrakoplovstva rasti te stoga mora ostati radno mjesto koje će za zanimanje pilota privući više mladih i žena.

Komisija je 2017. pokrenula platformu pod nazivom *Žene u prometu – Platforma EU-a za promjene*⁷⁹ kako bi ojačala zapošljavanje žena te jednake prilike za žene i muškarce u prometnom sektoru. Zatim je 2019. objavila Studiju o argumentima za pojačano zapošljavanje žena u prometnom sektoru⁸⁰, koja sadržava dobre primjere iz sektora zrakoplovstva o tome kako potaknuti zapošljavanje žena. Rodni stereotipi i dalje su relevantni kad je riječ o zanimanju pilota.

Kad je riječ o vrstama zapošljavanja, studija Ricardo pokazuje da je nešto veća vjerojatnost izravnog zapošljavanja ženske zrakoplovne posade nego zapošljavanja preko posrednika. Međutim, ta je razlika više povezana s drugim čimbenicima osim spola, kao što su iskustvo, dob i radno mjesto zaposlenika u poduzeću.

Iako bi samozapošljavanje u pravilu trebalo omogućiti veću kontrolu nad brojem odrađenih sati, piloti koji rade na temelju te vrste ugovora objasnili su da se događa suprotno i da se radom na manje od punog radnog vremena dovode u opasnost od gubitka daljnjeg posla. To je dovelo do znatnog pada broja samozaposlenih članova zrakoplovne posade koji su zadovoljni količinom vremena provedenog kod kuće.

Bolja podjela obveza u pogledu skrbi između žena i muškaraca privući će veći broj žena na tržište rada, uključujući u sektor zračnog prijevoza. Predloženom **Direktivom o ravnoteži**

⁷⁵ Na temelju rezultata pokrenut će se postupak savjetovanja na visokoj razini (vidjeti COM(2018) 635).

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

⁷⁷ U cjelokupnom prometnom sektoru radi samo 22 % žena (*Anketa o radnoj snazi*, Eurostat).

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_hr. Na tom se *web*-mjestu mogu razmjenjivati dobre prakse i putem interneta se može potpisati Deklaracija o jednakim mogućnostima za žene i muškarce u prometnom sektoru (dosad je prikupljeno otprilike 1000 potpisa).

⁸⁰ Dostupno na *web*-mjestu Platforme.

između poslovnog i privatnog života⁸¹ nastoji se povećati učestalost korištenja obiteljskog dopusta među muškarcima, čime se pridonosi tom cilju. Osim toga, fleksibilnim radnim vremenom kojim se muškarcima i ženama omogućuje bolje usklađivanje profesionalnih obveza s obiteljskim obvezama povećat će se zadovoljstvo poslom i privlačnost zanimanja.

Podaci o naknadama za roditeljni i roditeljski dopust prikupljeni u studiji Ricardo potvrđuju da žene i muškarci u alternativnim oblicima zaposlenja⁸² rijetko primaju istu roditeljsku naknadu i dopust kao njihovi kolege koji su izravno zaposleni⁸³. Manje od polovine pilota zaposlenih preko posrednika ima pristup roditeljskom dopustu. Kad je riječ o radnicima zaposlenima preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, glavni je problem opasnost od gubitka posla jer se privremeni ugovori ne obnavljaju uvijek nakon trudnoće. Prema studiji Ricardo ta je opasnost veća za osobe koje rade za određene niskotarifne zračne prijevoznike nego za tradicionalne prijevoznike.

DJELOVANJE

Komisija aktivno potiče dionike u sektoru zrakoplovstva na donošenje konkretnih mjera za inicijativu *Žene u prometu – Platforma EU-a za promjene* kako bi se povećalo zapošljavanje žena te poboljšali radni uvjeti za privlačenje i zadržavanje žena u zanimanjima zrakoplovne posade.

Komisija će aktivno podupirati finalizaciju pregovora o Direktivi⁸⁴ o ravnoteži između poslovnog i privatnog života radi stvaranja rodno uravnoteženije radne snage. Također će pokrenuti dvije studije koje će pomoći u 1. razvoju alata za učitelje osnovnih i srednjih škola za borbu protiv rodni stereotipa i informiranje mladih o zanimanjima u prometnom sektoru i 2. utvrđivanju dobrih praksi organizacije rasporeda na način koji je u najvećoj mogućoj mjeri naklonjen obitelji, a koji će biti stavljen na raspolaganje svim dionicima.

5. PROMICANJE AKTIVNOG I SVEOBUHVAATNOG SOCIJALNOG DIJALOGA

Komisija je u potpunosti predana podupiranju europskog socijalnog dijaloga, kako je navedeno u osmom načelu europskog stupa socijalnih prava⁸⁵ i Zajedničkoj izjavi o novom početku za socijalni dijalog od 27. lipnja 2016⁸⁶. Europski odbor za sektorski socijalni dijalog u civilnom zrakoplovstvu obuhvaća tri radne skupine: zrakoplovne posade, zemaljske usluge i upravljanje zračnim prometom⁸⁷.

⁸¹ COM(2017) 253 final.

⁸² Alternativni izravnim i stalnim ugovorima.

⁸³ Prema istraživanju 59 % kabinskog osoblja i 69 % pilota izravno zaposlenih kod zračnog prijevoznika izjavilo je da su imali pristup roditeljskoj naknadi u skladu s primjenjivim zakonom. Kad je riječ o zaposlenicima preko posrednika, 48 % kabinskog osoblja i 48 % pilota potvrdilo je da imaju pristup roditeljskoj naknadi u skladu s primjenjivim zakonom.

⁸⁴ Predloženo 26. travnja 2017.

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

⁸⁶ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=hr>

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

Glavni izazovi koje je utvrdio Odbor uključuju nedostatak globalnih ravnopravnih uvjeta, sve konkurentnije okruženje i strukturne promjene u oblicima zapošljavanja te razvoj inicijative jedinstveno europsko nebo⁸⁸.

U tom kontekstu važno je naglasiti da su, kako bi se pronašla usuglašena rješenja za industrijsku potražnju i interese, za socijalni dijalog na europskoj razini potrebni reprezentativnost, uzajamno priznavanje socijalnih partnera i spremnost na ulazak u međusobno obvezujuće pregovore. Nedostatak reprezentativnosti zračnih prijevoznika od 2017.⁸⁹ oslabio je mogućnost ostvarivanja konkretnog europskog socijalnog dijaloga.

Mogu se navesti i drugi pozitivni znakovi većeg međusobnog savjetovanja europskih socijalnih partnera. U članku 115. nove temeljne uredbe o sigurnosti u postupku donošenja pravila i mehanizmu savjetovanja zahtijeva se uključivanje socijalnih partnera EU-a i drugih relevantnih dionika u savjetovanje o mogućem socijalnom učinku regulatornih prijedloga Agencije.

DJELOVANJE

Komisija će nastaviti aktivno podupirati i olakšavati socijalni dijalog predstavnika zračnih prijevoznika i zrakoplovnih posada, uključujući i među europskim socijalnim partnerima u području civilnog zrakoplovstva u okviru Europskog odbora za socijalni dijalog.

Komisija potiče socijalne partnere da osiguraju odgovarajuću reprezentativnost zračnih prijevoznika i zrakoplovnih posada i da na najbolji mogući način iskoriste taj alat kako bi pronašli dobrovoljna i obostrano zadovoljavajuća rješenja za izazove s kojima se suočavaju.

Nastavit će redovito ocjenjivati organizacije socijalnih partnera uključene u socijalni dijalog istraživanjima reprezentativnosti koje provodi Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta. Studija u području sektora civilnog zrakoplovstva započet će 2019.

6. ZAKLJUČAK

Komisija se pri izradi ovog izvješća koristila informacijama primljenima od svih zainteresiranih strana od 2015., osobito na konferenciji na visokoj razini koju je organizirala te godine⁹⁰. Koristila se i rezultatima studije Ricardo, ranijim studijama i redovnim razmjenama s dionicima u prethodne tri godine.

Sektor zračnog prijevoza još uvijek je važan i općenito privlačan poslodavac za zrakoplovne posade, ali prošao je i još prolazi kroz temeljite strukturne promjene. Iako su radna i socijalna pravila i dalje uglavnom uređena na nacionalnoj razini, danas postoje zakonodavstvo i postupci EU-a koji štite zrakoplovno osoblje te im istodobno omogućuju slobodno kretanje i rad u EU-u.

⁸⁸ Rad Odbora za sektorski socijalni dijalog podupire se organizacijom sastanaka i financiranjem projekata koji slijede nakon europskih poziva na podnošenje prijedloga.

⁸⁹ Do 2017. zračne prijevoznike predstavljale su tri organizacije koje su zastupale različite segmente tržišta: tradicionalne, turističke i regionalne zračne prijevoznike. Otkad je organizacija tradicionalnih zračnih prijevoznika (AEA) prekinula sa svojim aktivnostima, nitko je nije zamijenio u Odboru za socijalni dijalog. Neki zračni prijevoznici, uključujući niskotarifne, nedavno su zatražili članstvo u Odboru za sektorski socijalni dijalog, ali u trenutku sastavljanja ovog izvješća Odbor ga još nije potvrdio.

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

U ovom izvješću iskazana je potreba za održavanjem snažnog socijalnog plana koji će poduprijeti zračni prijevoz. U zajedničkom je interesu svih uključenih strana, uključujući zračne prijevoznike te njihovo osoblje i putnike, te u interesu povezivosti da zrakoplovstvo EU-a ostane konkurentno i socijalno odgovorno.

Ostvarivanje tog plana nije nešto što bi Komisija trebala poduzeti sama. Države članice, Komisija, ostale institucije EU-a, pojedinačni zračni prijevoznici te organizacije poslodavaca i zrakoplovnih posada na razini EU-a i nacionalnoj razini trebali bi surađivati u skladu s načelima europskog stupa socijalnih prava u cilju postizanja socijalno odgovornog zračnog prijevoza u kojemu jačaju sigurnost, održivi rast i konkurentnost, a socijalna su prava zaštićena.

Bolja provedba pravila EU-a i nacionalnih pravila ključna je u svim oblicima zapošljavanja zrakoplovnih posada. To je prvenstveno pitanje koje trebaju riješiti države članice te njihova relevantna tijela i nacionalni sudovi. Pravilna provedba ključna je kako bi se izbjeglo lažno samozapošljavanje i druge prakse kojima se zlostrebljava ili zaobilazi primjenjivo pravo te kako bi se osigurali ravnopravni uvjeti. Komisija i dalje podupire države članice u njihovoj zadaći.

HORIZONTALNA DJELOVANJA

Komisija će 2019. organizirati radionicu na visokoj razini sa svim zainteresiranim stranama kako bi se razmotrio napredak koji je od 2015. postignut za zrakoplovne posade u području socijalnog plana u zrakoplovstvu i kako bi se utvrdili mogući daljnji koraci.

Komisija će sazvati *ad hoc* skupinu stručnjaka država članica koji se bave pitanjima zrakoplovstva i radnog prava kako bi se utvrdile najbolje prakse kojima se osiguravaju ravnopravni i kvalitetni radni uvjeti. Stručnoj skupini bit će, među ostalim, povjeren zadatak da razmotri djelovanja navedena u ovom izvješću, što će prema potrebi uključivati socijalne partnere, te da savjetuje Komisiju i države članice o tome kako se radno pravo može primjereno provoditi u zrakoplovstvu.