

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye – A Bizottság jelentése az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Európai légi közlekedési stratégia: Szigorú szociális normák fenntartása és előmozdítása

(COM(2019) 120 final)

(2020/C 14/16)

Előadó: **Raymond HENCKS**

Felkérés:	Európai Bizottság, 2019.4.11.
Jogalap:	az Európai Unió működéséről szóló szerződés 304. cikke
Illetékes szekció:	„Közlekedés, energia, infrastruktúra és információs társadalom” szekció
Elfogadás a szekcióülésen:	2019.7.3.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2019.9.25.
Plenáris ülés száma:	546.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	174/0/1

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az EGSZB üdvözli az Európai Bizottság jelentését a rendkívül mobilis légi személyzet (azaz a pilóták és a kabinszemélyzet) foglalkoztatási körülményeiről, akik helyzete a munkájuk határokon átívelő jellege miatt különösen problémás lehet, és akik a rájuk vonatkozó nemzeti jogtól függően eltérő jogokat és védelmi szinteket élveznek.

1.2. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a jelentés elkészítésére csak az Európai Bizottság jelenlegi hivatali időszakának végén kerül sor, hiszen emiatt a nyomon követés bizonytalan lehet. Az EGSZB reméli, hogy az Európai Bizottság az említett jelentésben megállapított problémák megoldását a helyzet súlyosságával arányosan, kiemelt prioritásként fogja kezelni, és konkrét lépéseket javasol majd.

1.3. Az EGSZB egyetért azzal, hogy a jelentés kiemeli, hogy számos probléma és jogi bizonytalanság forog fenn, és hogy az uniós és nemzeti szabályok jobb végrehajtása alapvető fontosságú a légi személyzet valamennyi foglalkoztatási formájában az alkalmazandó jog megsértését vagy megkerülését jelentő gyakorlatok – mint például a be nem jelentett munkavégzés vagy a színlelt önfoglalkoztatás – elkerülése, valamint a légi személyzet számára a törvényes és egyenlő feltételek biztosítása érdekében, abszolút prioritásként kezelve a személyzet és az utasok biztonságát. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottság által tervezett intézkedéseket, és kéri a tagállamokat, hogy ügyeljenek a légi személyzetre vonatkozó szociális és munkaügyi jogszabályok egységes értelmezésére és alkalmazására.

1.4. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki a légi személyzeti állások számáról szóló megbízható statisztikák hiánya, valamint a kiszervezések és a kölcsönzött munkavállalók száma miatt. A statisztikák hiánya – az EGSZB kéri e hiány mielőbbi pótlását – növeli a légi személyzet foglalkoztatási körülményeire és védelmének különböző szintjeire vonatkozó jogbizonytalanságot, a rendkívül erős versenykényszernek kitett uniós légi fuvarozók számára egyenlőtlen vagy tisztességtelen versenyfeltételeket teremt, valamint megkárosítja a tagállamokat, amelyek elesnek bizonyos adóbevételektől és társadalombiztosítási járulékoktól.

1.5. A munkaszerződések formai sokfélesége és az alkalmanként ebből eredő bizonytalanságok miatt az EGSZB ismételten kéri⁽¹⁾ a közvetlen foglalkoztatás előmozdítását, amelynek a légi közlekedési ágazatban az általános foglalkoztatási formának kellene maradnia, és úgy véli, hogy feltétlenül helyteleníteni kell minden atipikus munkaszerződést, amely ronthatja a légi személyzet és az utasok biztonságát. Ugyanakkor természetesen a határozott idejű munkaszerződés vagy az ideiglenes szerződés alkalmazása nem automatikusan tilos, vagy okoz szociális dömpinget.

1.6. Mivel a légi személyzeti ágazatban is előfordulnak a munkamegállapodások tiltott formái, mint például a be nem jelentett munkavégzés és a színlelt önfoglalkoztatás, vagy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv végre nem hajtása, az EGSZB támogatja az Európai Bizottságot, amely nyomatékosan kéri a tagállamokat, hogy

- a megfelelő eszközökkel biztosítsák a hatályos munkajogi szabályok nemzeti szinten történő végrehajtását, valamint hogy az uniós jognak az Európai Unió Bírósága általi értelmezését tiszteletben tartsák,
- fordítsanak figyelmet arra, hogy az EU repülésbiztonsági szabályait helyesen és azonos módon alkalmazzák a légi közlekedési személyzetre, függetlenül attól, hogy a munkavállalók milyen jellegű szerződéses kapcsolatban állnak a légitársasággal,
- helyesen ültessék át az Európai Unión belüli, átlátható és kiszámítható munkakörülményekről szóló irányelvet, amely a jelenlegi vagy jövőbeli szerződési formától függetlenül – a színlelt önfoglalkoztatást beleértve – alkalmazandó.

1.7. Az EGSZB reméli, hogy a jövőbeli Európai Munkaügyi Hatóság ügyelni fog arra, hogy a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv legutóbbi módosításait – amely bevezeti az azonos helyen végzett egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvét – a tagállamok helyesen átültessék és végrehajtsák 2020. július 30-ig. Továbbá az EGSZB úgy véli, hogy az említett hatóságnak szintén ügyelni kell arra, hogy a polgári légi közlekedésben tevékenykedő személyzet jogait tiszteletben tartsák.

1.8. Az EGSZB emlékeztet arra, hogy a szakszervezet alapításához vagy a szakszervezetbe való belépéshez való jog, a kollektív szerződésekről való tárgyaláshoz való jog, a sztrájkjog stb. nemzetközi, európai és nemzeti szinten biztosított emberi jogok, melyeket szigorúan tiszteletben kell tartani. A gyakorlatban sajnos előfordulnak olyan esetek, amikor a szakszervezetek létrehozásához és a kollektív tárgyalásokhoz való jog korlátozott, és a munkavállalóknak a bíróságon kell megvédeniük jogaikat. Biztosítani kell a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot is.

1.9. A polgári légi közlekedésre vonatkozó globális munkaügyi normák hiánya kihat az Unió és a tagállamok munkaügyi jogszabályainak hatékonyságára mind az EU-n belüli, mind pedig az EU-n kívüli útvonalak esetében. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy úgy tűnik, nincs konszenzus a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben belül egy, a polgári légi közlekedésben dolgozók jogairól szóló egyezmény kidolgozását illetően, holott a tengerészeti személyzet esetében sor került egy ilyen egyezmény kidolgozására. Az EGSZB határozottan arra ösztönzi az Európai Uniót, hogy a harmadik felekkel kötött valamennyi légi közlekedési megállapodásába foglaljon bele ambiciózus és kötelező érvényű szociális záradékokat és normákat a munkaügy területén, és helyesli, hogy az Európai Bizottság intézkedéseket tervez e területen.

1.10. Ami a képzés minőségét illeti, szerfelett nyugtalanító az Európai Bizottság e vélemény tárgyát képező jelentésében, hogy

- a kadétek által elsajátított készségek nem mindig felelnek meg a légitársaságok által megkövetelteknek,
- a légitársasági pilóta-szakszolgálati engedéllyel rendelkező pilóták jelentős része nem felel meg a légitársaságok alapvető bemeneti követelményeinek.

1.11. Az EGSZB emlékeztet rá, hogy az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló új irányelv szerint „[a] tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára, számítson bele a munkaidőbe és adott esetben munkaidőben kerüljön rá sor”.

1.12. Az EGSZB arra kéri az Európai Bizottságot, hogy proaktív módon kérje fel az összes olyan szervezetet, amely megfelel azoknak a kritériumoknak, amelyek alapján a légi közlekedési ágazat európai ágazati párbeszédbizottságának tagja lehet, hogy aktívan vegyenek részt az említett bizottság munkájában, és használják ezt az eszközt arra, hogy – tárgyalások útján – a szervezetek problémáira minden fél számára kielégítő megoldásokat találjanak.

1.13. Végezetül az EGSZB úgy véli, hogy a légi személyzet munkahelyi légköre nemcsak a munkakörülményektől függ, hanem olyan külső tényezőktől is, mint például az utasok elégedettségének mértéke a repülőtéren és a repülőgépen nyújtott szolgáltatással. Ezért fontos, hogy az utasok jogait, így a különleges bánásmódot igénylő utasok (fogycékkal élők, idősek, gyermekek, várandós nők) jogait is, megfelelő módon tiszteletben tartsák.

(1) HLC 13., 2016.1.15., 110. o.

2. Bevezetés

2.1. A légi közlekedésben a szociális védelmi és munkajog az uniós jog által meghatározott minimumszabályoktól eltekintve elsősorban a tagállamok kompetenciája és felelőssége: a vonatkozó szabályokat többé-kevésbé eltérően alkalmazzák.

2.2. A polgári légi közlekedésben nem létezik egységes foglalkoztatási modell: míg egyes légitársaságok minőségi munkahelyeket és határozatlan idejű munkaszerződéseket kínálnak, addig egy közelmúltbeli felmérés (*Study on employment and working conditions of air-crews in the EU internal aviation market* – „Ricardo-tanulmány”) alapján a légi személyzet 9–19 %-a és a pilóták körülbelül 8 %-a állította azt, hogy valamilyen típusú közvetítő szervezetten keresztül foglalkoztatják őket.

2.3. Az Európai Bizottság e véleményben vizsgált jelentése csak a légi személyzettel foglalkozik (pilóták és a kabinszemélyzet), akik helyzete, munkájuk határokön átvétel jellege miatt különösen bonyolult lehet, és akik a rájuk vonatkozó nemzeti jogtól függően eltérő jogokat és védelmi szinteket élveznek.

2.4. Ehhez hozzáadódik, hogy az éles piaci versenyben a légitársaságokra nehezedő működési költségekkel kapcsolatos nyomás következtében egyes légitársaságok – a „Ricardo-tanulmány” szerint még mindig elsődleges foglalkoztatási formát jelentő határozatlan idejű szerződés alternatívájaként – különböző indirekt foglalkoztatási rendszerekhez folyamodnak. Ugyanakkor a működési költségek csökkentése érdekében számos légifuvarozó

— tevékenységeinek egy részét kiszervezi,

— a légi személyzetet közvetítő irodákon, többek között munkaerő-kölcsönzőkön keresztül foglalkoztatja, különböző foglalkoztatási rendszerekkel, ahol a munkaviszonyok olyan komplex láncolata alakul ki, amelyben már nehezen azonosítható a tényleges munkaadó,

— önálló vállalkozókat alkalmaz,

— az engedély megszerzési helyén kívüli operatív bázisra rendeli ki a légi személyzetet,

— a „pay-to-fly” (fizess, hogy repülhess) elvet alkalmazza,

— Mindez jogi bizonytalanságokat okoz, és megnehezíti az illegális szituációk és a nagyon komplex, de legális helyzetek egymástól való megkülönböztetését.

2.5. Az Európai Bizottság 2015-ben, európai légi közlekedési stratégiájának keretében bejelentette, hogy kiemelt kérdésként fogja kezelni a légi közlekedésre vonatkozó szociális menetrendet. Ugyanakkor 2017-ben az Európai Parlament, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága továbbra is aggodalmuknak adtak hangot, mivel a helyzet alig változott, és felkérték a tagállamokat és az Európai Bizottságot, hogy adjanak választ a légi közlekedésben fennálló tartós szociális problémákra, különös tekintettel a rendkívül mobilis légi személyzet esetére.

2.6. 2018 októberében a légi közlekedés szociális dimenzióját érintő konkrét lépések hiányában, és felfigyelve a légi közlekedési személyzet egy részének ismétlődő sztrájkjaira, hat tagállam közlekedési minisztere közös nyilatkozatban felkérte az Európai Bizottságot, hogy 2018 végéig dolgozzon ki konkrét lépéseket, nevezetesen egy egyenlő munkafeltételeket biztosító ambiciózus szociális menetrendet, amely tisztességes verseny keretében egyenlő eljárásban részesíti az ágazat valamennyi, az EU-hoz vagy harmadik országokhoz tartozó szereplőjét.

3. Általános megjegyzések

3.1. Az Európai Unió 2015-ben európai légi közlekedési stratégiájának keretében elkötelezte magát a légi közlekedés terén a szociális menetrend megerősítése és a magas színvonalú munkahelyek megteremtése mellett, többek között kötelezettséget vállalt annak megvizsgálására, hogy szükség van-e a légi közlekedési ágazat mobilis munkavállalóinak munkaszerződésai tekintetében alkalmazandó jog és az illetékes joghatóság egyértelműbbé tételére.

3.2. Hogy világosabb képet kapjon a légi közlekedési piac aktuális helyzetéről, az Európai Bizottság egy tanulmányt készített (az úgynevezett „Ricardo-tanulmány”) a légi személyzet foglalkoztatási és munkakörülményeiről, amelyet 2019. januárban tettek közzé.

3.3. Az EGSZB üdvözli, hogy az Európai Bizottság felmérte a légi közlekedési személyzet helyzetét és foglalkoztatási körülményeit, jóllehet a jelentés elkészítésére csak az Európai Bizottság jelenlegi hivatali időszakának végén kerül sor, és ezért a nyomon követés bizonytalan lehet. Az EGSZB reméli, hogy az Európai Bizottság az említett jelentésben megállapított problémák megoldását a helyzet súlyosságával arányosan, kiemelt prioritásként fogja kezelni, és rövid időn belül megfelelő lépéseket javasol majd.

3.4. Az említett jelentés megerősíti, hogy számos probléma és jogi bizonytalanság forog fenn, és hogy az uniós és nemzeti szabályok jobb végrehajtása alapvető fontosságú a légi személyzet valamennyi foglalkoztatási formájában az alkalmazandó jog megsértését vagy megkerülését jelentő gyakorlatok – mint például a színlelt önfoglalkoztatás – megelőzése, valamint a légi személyzet számára a törvényes és egyenlő feltételek biztosítása érdekében.

3.5. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a 2015-ös légi közlekedési stratégiában meghatározott európai szociális menetrend óta az Európai Bizottság által végrehajtott egyetlen konkrét lépés az alkalmazandó munkajogról és a kompetens joghatóságokról szóló gyakorlati útmutató megjelentetésében merül ki. Az Európai Bizottság jelentése nem ad választ arra a kérdésre, hogy a testület értelmező iránymutatások elfogadását tervezi-e, vagy szabályozási módosításokat kíván végrehajtani a polgári légi közlekedés területén. Az Európai Bizottság a tagállamok légi közlekedési és munkajogi szakértőiből álló ad hoc csoportot fog megbízni, hogy készítsen értékelést a vélemény tárgyát képező jelentésben felsorolt lépésekről, és tájékoztassa az Európai Bizottságot, valamint a tagállamokat arról, hogy hogyan lehet megfelelően alkalmazni a munkajogot a légi közlekedési ágazatban. Az EGSZB kéri, hogy az intézményi szakértők mellett a szociális partnereket is megfelelőképpen vonják be a csoport munkájába.

4. Részletes megjegyzések

4.1. Az Európai Bizottság e véleményben vizsgált jelentése megjegyzi, hogy kifejezetten a légi személyzeti munkahelyek számát illetően semmilyen adat nem áll rendelkezésünkre. Az EGSZB ezért felteszi a kérdést, hogy hogyan lehet megbízható, közép- és hosszú távra szóló előrejelzéseket készíteni a kiképzendő és felveendő pilóták és kabinszemélyzet számáról. Ez különösen igaz a pilóták képzésére, amely hosszú és költséges.

4.2. A statisztikák hiányából az is következik, hogy nem tudjuk, hány esetben kerül sor a légi személyzeti munkahelyek kiszervezésére. Tehát csak egy 2015-ös, a polgári légi közlekedés európai szociális partnerei által készített felmérésre hagyatkozhatunk, amely szerint a diszkont légitársaságoknál dolgozó válaszadók mindössze 52,6 %-a állítja, hogy közvetlenül a munkaadóval van munkaszerződése. Az EGSZB úgy véli, hogy feltétlenül tökéletesíteni kell a statisztikai eszközt. A statisztikák hiánya növeli a légi személyzet foglalkoztatási körülményeire és védelmének különböző szintjeire vonatkozó jogbizonytalanságot, és megnehezíti a jogszerű és jogellenes gyakorlatok, a visszaélések vagy szabályozásbeli hiányosságok közötti különbségtételt. Ez a rendkívül erős versenyképességnek kitett uniós légi fuvarozók számára egyenlőtlen versenyfeltételeket teremt, valamint megkárosítja a tagállamokat, amelyek elesnek bizonyos adóbevételektől és társadalombiztosítási járulékoktól.

4.3. Az Európai Unió Repülésbiztonsági Ügynöksége (EASA) a 2017 augusztusában megjelent gyakorlati útmutatójában jelezte, hogy a biztonsággal kapcsolatos munkahelyek, köztük a légi személyzeti állások, szétaprózása és kiszervezése árthat a biztonságnak, és konkrét lépéseket ajánlott az alapvető fontosságú biztonsággal kapcsolatos szolgáltatások és a teljes bérleti megállapodások kiszervezésének keretében.

4.4. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzést illetően az Unió újfent nem rendelkezik megbízható adatokkal. A „Ricardo-tanulmány” azonban kimutatta, hogy a légi személyzet 9–19 %-a és a pilóták körülbelül 8 %-a állította azt, hogy valamilyen típusú közvetítő szervezetten keresztül foglalkoztatják őket, és hogy a közvetítőn keresztül felvett személyek jelentős többsége diszkont légitársaságoknak dolgozik.

4.5. Az EGSZB ismételten kéri^(?) a közvetlen foglalkoztatás előmozdítását, amelynek a légi közlekedési ágazatban az általános foglalkoztatási formának kellene maradnia, és úgy véli, hogy feltétlenül helyteleníteni kell minden olyan atipikus munkaszerződést, amely ronthatja a légi személyzet és az utasok biztonságát.

4.6. A munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről szóló 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv^(?) alkalmazására csak átmenetileg kerülhet sor, és nem lehet átalakítani állandó intézkedéssé, ugyanakkor természetesen előfordulhat, hogy a határozott idejű munkaszerződés vagy az ideiglenes szerződés alkalmazása elengedhetetlen, és az nem automatikusan jogellenes, vagy idéz elő szociális dömpinget.

4.7. A be nem jelentett munkavégzést illetően, amely többek között a színlelt önfoglalkoztatásból adódik, a be nem jelentett munkavégzés kezelésére létrehozott európai platform által az év végére szervezett szeminárium, amely külön hangsúlyt helyez a légi személyzet színlelt önfoglalkozására, fontos lépést jelent a probléma láthatóvá tétele felé, és alkalmat nyújt a munkaügyi felügyelőknek és szociális partnereknek a téma megvitatására. Fontos, hogy a tagállamok megerősítsék munkaügyi felügyelősegeiket, hogy hatékonyan tudják ellenőrizni a munkakörülményekre vonatkozó uniós és tagállami rendelkezések betartását a polgári légiközlekedés területén.

4.8. Az uniós légiközlekedés-biztonsági szabályok tartalmazzák a hazai bázis fogalmát. A légi személyzet nagy arányú mobilitása miatt kihívást jelenthet annak a társadalombiztosítási és munkaügyi jognak és bíróságnak a meghatározása, amely rájuk vonatkozik, és amelyen a jogaikat követelhetik. A hazai bázis továbbá referenciaként szolgál a repülési és szolgálati idők korlátozásának kiszámítására. Az EGSZB nyomatékosan felkéri a tagállamokat, hogy a légi szolgáltatásokra vonatkozó rendeletnek megfelelően ügyeljenek az uniós és tagállami szociális jogszabályok megfelelő alkalmazására az uniós légituvarozók által foglalkoztatott személyzet esetében akkor, amikor a légi szolgáltatásokat olyan bázisról üzemeltetik, amely kívül esik annak a tagállamnak a területén, ahol a fuvarozó székhelye található.

^(?) HL C 13., 2016.1.15., 110. o.

^(?) HLL 327., 2008.12.5., 9. o.

4.9. Az Európai Bizottság jelentése megállapítja, hogy folyamatosan növekszik a működési telephelyek száma, és az ugyanazon légitársasághoz tartozó repülőgépek és légi személyzet egyre inkább a légitársaság központi ügyvezetésének helyén kívül állomásoknak, más tagállamok, sőt néha akár harmadik országok területén. Ilyen esetekben a hazai bázis szerinti ország joga alkalmazandó, ám egyes légitársaságok ehelyett mégis a székhely szerinti ország jogszabályait alkalmazzák. Az EGSZB kéri az Európai Bizottságot, hogy határozzon meg irányvonalakat a bázishelyekre, a működési telephelyekre és az alkalmazandó jogra vonatkozóan.

4.10. Többféle önfoglalkoztatás létezik: a közvetlenül vagy közvetítő szervezetten keresztül önfoglalkoztató pilóta, vagy egy önfoglalkoztató pilótákat tömörítő zrt. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottságot, amely nyomatékosan kéri a tagállamokat, hogy

- fordítsanak figyelmet arra, hogy az EU repülésbiztonsági szabályait helyesen és azonos módon alkalmazzák a légi közlekedési személyzetre, függetlenül attól, hogy a munkavállalók milyen jellegű szerződéses kapcsolatban állnak a légitársasággal,
- a megfelelő eszközökkel biztosítsák a hatályos munkajogi szabályok nemzeti szinten történő végrehajtását, valamint hogy az uniós jognak az Európai Unió Bírósága általi értelmezését tiszteletben tartsák,
- helyesen ültessék át az Európai Unión belüli átlátható és kiszámítható munkakörülményekről szóló irányelvet, amely minden munkavállalóra alkalmazandó, azokra is, akik új és atipikus munkahelyeket látnak el.

4.11. Azon munkavállalói kiküldetések kapcsán, amelyek a személyzet hazai bázisán kívüli, ideiglenes alkalmazásával valósulnak meg, a „Ricardo-tanulmány” szerint általában nem alkalmazzák a vonatkozó irányelvet a légi személyzet esetében, pedig az elvileg alkalmazandó a munkaerő-kölcsönzők vagy a munkaerő-közvetítők határon átnyúló szolgáltatásnyújtására.

4.12. A „kiküldetési” irányelv a teljes bérleti megállapodás esetén is alkalmazandó, amennyiben a légi személyzet és a bérbeadó között munkaviszony áll fenn a teljes bérleti idő alatt. A légi személyzet azon tagjai, akiket egy új hazai bázisra rendelnek ki, nem minősülnek kiküldött munkavállalónak.

4.13. Az EGSZB támogatja az Európai Bizottságot, amely felajánlotta segítségét a tagállamok számára a munkavállalók kiküldetéséről szóló felülvizsgált irányelv alkalmazásában, elsősorban az egyenlő bánásmód javítása és a határon átnyúló csalások megelőzése érdekében.

4.14. Az EGSZB reméli, hogy a jövőbeli Európai Munkaügyi Hatóság gondoskodik majd arról is, hogy a tagállamok 2020. július 30-ig helyesen átültessék és alkalmazzák a munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv legutóbbi módosításait, amely bevezeti az azonos helyen végzett egyenlő munkáért járó egyenlő díjazás elvét; emellett gondoskodnia kell a szociális jogszabályok megfelelő alkalmazásáról mind európai, mind tagállami szinten, hogy a polgári légi közlekedés személyzetének valamennyi jogát – az egyesülési szabadsághoz való jogot beleértve – tiszteletben tartsák.

4.15. Az EGSZB tudomására jutott, hogy egyes légitársaságok megtiltják a nekik nem tetsző szakszervezetbe való belépést, és olykor még elbocsátáshoz is folyamodnak szakszervezeti tagság miatt, így a munkavállalóknak bíróságon kell megvédeniük jogaikat. Az EGSZB emlékezteti az érintett tagállamokat, hogy a szakszervezet alapításához vagy a szakszervezetbe való belépéshez való jog, a kollektív szerződésekről való tárgyaláshoz való jog, a sztrájkjog stb. nemzetközi, európai és nemzeti szinten biztosított emberi jogok, és szigorúan tiszteletben kell tartani őket. A tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot biztosítani kell.

A szociális normák nemzeti szintű alkalmazásával kapcsolatos kérdések kezelése céljából uniós szinten létre lehetne hozni egy közvetítő szervet, amely segít a rendelet alkalmazásával kapcsolatos viták rendezésében.

4.16. A harmadik országok személyzetére vonatkozóan az EGSZB ismételten kéri⁽⁴⁾ az összevont engedély kiterjesztését a légi személyzetre, hogy a 2011/98/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvnek⁽⁵⁾ megfelelően biztosítható legyen az egyenlő bánásmód az iparág összes dolgozója esetében. A „Ricardo-tanulmány” megerősíti, hogy az összegyűjtött adatok alapján nem lehet meghatározni, hogy elterjedt gyakorlatról van-e szó, vagy hogy a személyzet által használt hazai bázis egy harmadik országban vagy az Unióban található-e.

4.17. A polgári légi közlekedésre vonatkozó globális munkaügyi normák hiánya kihat az Unió és a tagállamok munkaügyi jogszabályainak hatékonyságára mind az EU-n belüli, mind pedig az EU-n kívüli útvonalak esetében. Az EGSZB sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy nincs konszenzus a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetben belül egy, a polgári légi közlekedésben dolgozók jogairól szóló egyezmény kidolgozását illetően, holott a tengerészeti személyzet esetében sor került egy ilyen egyezmény kidolgozására. ILO-egyezmény hiányában az EGSZB határozottan arra ösztönzi az Európai Uniót, hogy a harmadik felekkel kötött valamennyi légi közlekedési megállapodásába – a jelenleg kidolgozás alatt álló, az EU és Katar közötti megállapodással kezdve – foglaljon bele ambiciózus szociális és munkaügyi záradékokat, melyek kötelező érvényűek és be nem tartásuk szankciókat von maga után.

⁽⁴⁾ HL C 13., 2016.1.15., 110. o.

⁽⁵⁾ HLL 343., 2011.12.23., 1. o.

4.18. A pilótaképzés hosszú és költséges, és három szakaszból áll (alapképzés, típusjogosítás egy adott típusú légi jármű vezetésére és útvonali képzés a repülési tapasztalat megszerzése érdekében). A „Ricardo-tanulmány”-ból származó információk alapján a megkérdezett pilóták 2,2–6 %-ának fizetnie kellett a repülési tapasztalat megszerzéséért a „pay-to-fly” (fizess, hogy repülhess) keretében. Az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről szóló irányelv (COM(2017) 797 – 2017/0355 (COD)) előírja, hogy „[a] tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára, számítson bele a munkaidőbe és adott esetben munkaidőben kerüljön rá sor”. Az EGSZB reméli, hogy az irányelv helyes alkalmazását rendszeresen ellenőrzi anélkül, hogy új adminisztratív akadályokat támasztanának.

4.19. A képzés minőségét illetően rendkívül nyugtalanító, hogy az Európai Bizottság e véleményben vizsgált jelentésében a következő olvasható:

- a kadétek által elsajátított készségek nem mindig felelnek meg a légitársaságok által megkövetelteknek,
- a légitársasági pilóta-szakszolgálati engedéllyel rendelkező pilóták jelentős része nem felel meg a légitársaságok alapvető bemeneti követelményeinek.

4.20. Az EGSZB rendkívül sajnálja, hogy az európai szociális párbeszéd és különösen az európai polgári légi közlekedési ágazati párbeszédbizottság 2017 óta nem képes konstruktív párbeszédet folytatni a légitársaságok reprezentativitásának hiányában. Ez annál is inkább sajnálatos, mivel egy konstruktív szociális párbeszéd és egyes kollektív szerződések választ adhatnának némely, az Európai Bizottság jelentésében felvetett problémára.

4.21. Az EGSZB arra ösztönzi az Európai Bizottságot, hogy legyen proaktívabb, és győzze meg a szociális partnereket, hogy biztosítsák a légitársaságok és a légi személyzet megfelelő képviseletét, és hogy használják ezt az eszközt arra, hogy – tárgyalások útján – a szervezetek problémáira minden fél számára kielégítő megoldásokat találjanak.

4.22. Ami a légi személyzet munkahelyi légkörét illeti, ez nemcsak a munkakörülményektől függ, hanem olyan külső tényezőktől is, mint például az utasok elégedettségének mértéke a repülőtéri és a repülőgépen nyújtott szolgáltatással. Az EGSZB úgy véli, hogy a kabinszemélyzetnek megfelelő képzést és elegendő időt kellene kapnia ahhoz, hogy a kiszolgáltatók helyzetben lévő utasok (fogycégekkel élők, idősek vagy gyermekek, várandós nők) speciális igényeit ki tudja elégíteni. Ügyelni kell arra, hogy az utasok jogait tiszteletben tartsák és, hogy az utasok minden szükséges – világosan és érthetően megfogalmazott – információhoz hozzáférjenek. Az EGSZB egyetért az Európai Bizottsággal, amikor az felkéri a Tanácsot, hogy minél előbb fogadja el a visszaautasított beszállás és a légi járatok törlése vagy hosszú késése esetén fennálló utasjogokról szóló 261/2004/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet ⁽⁶⁾ felülvizsgálatának keretében javasolt intézkedéseket.

Kelt Brüsszelben, 2019. szeptember 25-én.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Luca JAHIER

⁽⁶⁾ HLL 46., 2004.2.17., 1. o.